

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“Rendimiento laboral en la gerencia de desarrollo social de la
Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Chávez Macedo, Marco Antonio

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46033294

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
3	Martel Fretell, Brand Harrys	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	43255620	0009-0002-5369-9073

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 03 del mes de julio del año 2026, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mg. Diana HUERTO ORIZANO (Presidenta)
- Mg. Richard CALLAN BACILIO (Secretario)
- Mg. Brand Harrys MARTEL FRETELL (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N° 452-2026-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada **"RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025"** presentado por el graduando Chavez Macedo, Marco Antonio; para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 17 (DIECISIETE) y cualitativo de Muy BUENO.

Siendo las 11:25 horas del día 03 del mes de JULIO del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



PRESIDENTA

Mg. Diana HUERTO ORIZANO
Código Orcid: 000-0003-1634-6674
DNI: 40530605



SECRETARIO

Mg. Richard CALLAN BACILIO
Código Orcid: 0000-0001-7959-403X
DNI: 46825060



VOCAL

Mg. Brand Harrys MARTEL FRETELL
Código Orcid: 0009-0002-5369-9073
DNI: 43255620



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: **MARCO ANTONIO CHAVEZ MACEDO**, de la investigación titulada **"RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025"**, con asesor(a): **WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN**, designado(a) mediante documento: **RESOLUCIÓN N° 225-2025-D-EPG-UDH** del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del **16 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco, 27 de mayo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

Nota: La presente constancia tendrá una **vigencia de cuatro (4) meses**, conforme a lo establecido en la **Directiva del Software de Identificación de Similitud y Originalidad**, aprobada mediante **Resolución N° 532-2024-P-CD-UDH**.

Vencido dicho plazo, el solicitante deberá realizar nuevamente el procedimiento correspondiente para la emisión de una nueva constancia.

Válida hasta el 27 de septiembre de 2026.

85. MARCO ANTONIO CHAVEZ MACEDO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.uarm.edu.pe

Fuente de Internet

1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Este estudio lo dedico a nuestro creador, cuya guía fue indispensable para alcanzar la culminación de esta etapa académica. De igual manera, dedico a mis padres, quienes con su apoyo incondicional y sabios consejos acompañaron cada paso del proceso. Su ejemplo de perseverancia, humildad y sacrificio me enseñó a valorar cada logro y a forjarme como una mejor persona. La confianza depositada en mí fue fuente constante de motivación y fortaleza para superar los desafíos presentados.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad de Huánuco, alma máter que brindó un entorno excepcional para mi formación académica. Agradezco profundamente a mis docentes por su dedicación constante y compromiso, ya que su valiosa guía fue fundamental para construir mi camino profesional. Asimismo, valoro enormemente a mis amistades, quienes se convirtieron en un pilar esencial durante todo este recorrido, acompañándome tanto en los pasillos de la universidad como en el ámbito laboral.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I.....	11
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	13
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	13
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPITULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. INTERNACIONAL	16
2.1.2. NACIONAL	18
2.1.3. REGIONAL Y LOCAL	20
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL	20
2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26

CAPITULO III.....	27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.1.1. TIPO	27
3.1.2. ENFOQUE	27
3.1.3. ALCANCE O NIVEL	27
3.1.4. DISEÑO	28
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.2.1. POBLACIÓN.....	28
3.2.2. MUESTRA	29
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.3.1. TÉCNICA.....	29
3.3.2. INSTRUMENTOS	29
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	32
CAPÍTULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	34
CAPITULO V	42
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica del rendimiento laboral	30
Tabla 2 Rendimiento laboral general sobre las expectativas y exigencias del puesto.....	34
Tabla 3 D1 Eficiencia-Finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos	35
Tabla 4 D1 Eficiencia-Optimización en el uso de recursos para minimizar costos	35
Tabla 5 D1 Eficiencia-Uso responsable y adecuado de recursos asignados	36
Tabla 6 D2 Efectividad-Generación de una tendencia predominante y visible en beneficiarios sociales.....	37
Tabla 7 D2 Efectividad-Obtención consistente de resultados esperados en los servicios	38
Tabla 8 D2 Efectividad-Logro de un alto nivel de satisfacción en los ciudadanos atendidos	38
Tabla 9 D3 Eficacia-Alcanza las metas periódicas definidas por la gerencia	39
Tabla 10 D3 Eficacia-Contribución directa de sus logros a los objetivos generales.....	40
Tabla 11 D3 Eficacia-Respuesta eficaz a las necesidades sociales en la comunidad	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Rendimiento laboral General sobre las expectativas y exigencias del puesto.....	34
Figura 2 D1 Eficiencia-Finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos	35
Figura 3 D1 Eficiencia-Optimización en el uso de recursos para minimizar costos	36
Figura 4 D1 Eficiencia-Uso responsable y adecuado de recursos asignados	36
Figura 5 D2 Efectividad-Generación de una tendencia predominante y visible en beneficiarios sociales.....	37
Figura 6 D2 Efectividad-Obtención consistente de resultados esperados en los servicios	38
Figura 7 D2 Efectividad-Logro de un alto nivel de satisfacción en los ciudadanos atendidos	39
Figura 8 D3 Eficacia-Alcanza las metas periódicas definidas por la gerencia.....	39
Figura 9 D3 Eficacia-Contribución directa de sus logros a los objetivos generales.....	40
Figura 10 D3 Eficacia-Respuesta eficaz a las necesidades sociales en la comunidad	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal describir el rendimiento laboral en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025. La investigación fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo. La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, y la muestra fue intencionada, compuesta por esos 30 trabajadores. Se emplearon como técnicas principales la revisión documental y la encuesta, utilizando una lista de cotejo como instrumento de medición, la cual constó de 10 ítems relacionados con las dimensiones de eficiencia, efectividad y eficacia laboral, debidamente validada y fiable por juicio de expertos y con coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el 43.3% de los trabajadores cumplió con las expectativas y exigencias del puesto, el 40% se encontró en una posición neutra, y un 16.7% presentó mal desempeño. Esto reveló un desempeño laboral mayormente satisfactorio, aunque con áreas claras para evidencias fortalezas, especialmente en competencias y motivación para reducir el porcentaje de bajo rendimiento. En conclusión, se evidenció que la gestión social municipal debe fortalecer aspectos organizacionales para destacar la eficiencia laboral, garantizando un desempeño más efectivo y satisfactorio en la atención a la comunidad, contribuyendo así al desarrollo institucional sostenible.

Palabras Clave: Rendimiento laboral, eficiencia, efectividad, eficacia, desarrollo social.

ABSTRACT

The main objective of this research was to describe job performance in the Social Development Management of the Uchiza District Municipality in 2025. The research was applied, with a quantitative approach and a descriptive, non-experimental design. The population consisted of 30 employees of the Social Development Management of the Uchiza District Municipality, and the sample was purposive, comprising these 30 employees. The main techniques used were document review and a survey, employing a checklist as the measurement instrument. This checklist consisted of 10 items related to the dimensions of efficiency, effectiveness, and job efficacy, and was duly validated and proven reliable by expert judgment with a Cronbach's alpha coefficient. The results showed that 43.3% of the employees met the expectations and requirements of their position, 40% were in a neutral position, and 16.7% exhibited poor performance. This revealed a mostly satisfactory job performance, although with clear areas for improvement, especially in skills and motivation to reduce [the number of items missing from the original text]. the percentage of low performance. In conclusion, it was evident that municipal social management must strengthen organizational aspects to improve work efficiency, guaranteeing a more effective and satisfactory performance in serving the community, thus contributing to sustainable institutional development.

Keywords: Work performance, efficiency, effectiveness, efficacy, social development.

INTRODUCCIÓN

La investigación analizó el rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza durante el año 2025, dado que el desempeño efectivo del personal es un factor clave para el cumplimiento de metas institucionales y la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Se identificó como problema la presencia de un rendimiento laboral que evidencia fortalezas, que mostraba deficiencias en la eficiencia, eficacia y efectividad en los procesos y programas sociales, y que generaba deficiencias negativas en la atención a los ciudadanos. Por ello, se planteó la necesidad de describir detalladamente cómo se manifestaba dicho rendimiento para apoyar los indicadores positivos de la gestión pública local.

El objetivo general fue describir el rendimiento laboral en la mencionada gerencia, con énfasis en sus dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad, para identificar áreas críticas susceptibles de intervención. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo, el cual permitió obtener un diagnóstico objetivo y contextualizado mediante técnicas de encuesta y revisión documental aplicadas a los 30 trabajadores que forman la población de estudio.

El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos principales: El primer capítulo abordó el problema de investigación, formulando claramente la descripción, los objetivos, la justificación y las limitaciones del estudio; el segundo capítulo desarrolló el marco teórico, revisando antecedentes internacionales, nacionales y locales, y sustentando las definiciones conceptuales y variables del estudio; el tercer capítulo detalló la metodología empleada, incluyendo tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de datos; el cuarto capítulo presentó los resultados obtenidos con el análisis estadístico pertinente; finalmente, el quinto capítulo contenía la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer el rendimiento laboral y la gestión social municipal.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El rendimiento laboral es crucial para el éxito de cualquier entidad, ya que se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los individuos cumplen sus responsabilidades y contribuyentes a los objetivos de la organización.

A nivel internacional, el bajo rendimiento laboral es un problema constante con serias consecuencias económicas y sociales. La OIT(2024), señala que la ineficiencia y la baja productividad causan pérdidas millonarias, reduciendo la productividad general entre un 10% y un 30% en varios sectores. Esta deficiencia en la rentabilidad empresarial y la calidad de los servicios públicos, dificultando el logro de metas de desarrollo, frenando la innovación y limitando la adaptación organizacional(OMS, 2024). Abordar este problema es crucial para la competitividad global y la capacidad de respuesta ante desafíos complejos.

En Perú, el bajo rendimiento laboral en el sector público es un problema evidente que impacta la gobernabilidad y la calidad de vida. Fiestas(2024), refiere que el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño muestra que solo el 52% de los servidores públicos tienen un rendimiento óptimo, lo que significa que casi la mitad no opera eficientemente. Esto resulta en servicios públicos deficientes y ciudadanos descontentos.

De igual manera, un 34% tiene un desempeño regular y un 14% es deficiente, lo que se traduce en trámites lentos, proyectos incompletos y mala utilización de recursos(Fiestas, 2024). Esta situación compromete las políticas públicas y la confianza ciudadana, dificultando el progreso del país.

En el contexto local de Uchiza, enfrenta el desafío de asegurar un rendimiento laboral óptimo. La experiencia en municipios similares sugiere que entre el 20% y el 40% del personal podría no estar cumpliendo sus objetivos o experimentando demoras(GRSM, 2024). Por lo que, esta limitación

se centra directamente a los ciudadanos de Uchiza, manifestándose en retrasos en la ayuda social, deficiente atención a poblaciones vulnerables, ineficacia de programas de salud o educación, y una menor capacidad de respuesta a las necesidades comunitarias.

Por lo tanto, se ha observado que la repetición de tareas diarias genera angustia y estrés en los empleados, probablemente debido a problemas personales muestran deficiencias en su rendimiento laboral. Esta situación es preocupante, ya que impide estabilizar y asegurar el éxito de la actual gestión municipal. En contexto, un rendimiento laboral deficiente en la Gerencia de Desarrollo Social podría generar ineficiencia en programas, incumplimiento de metas, insatisfacción ciudadana y, en casos extremos, reestructuraciones o pérdida de talento. Esto traería como consecuencia la inestabilidad operativa y exhibiría bajos niveles en la capacidad de desarrollo de la municipalidad.

La finalidad de la investigación pretendió describir el rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es el rendimiento laboral en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se percibe la eficiencia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?
- ¿En qué medida se interpreta la efectividad en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?
- ¿Cómo se mide la eficacia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir el rendimiento laboral en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la percepción de la eficiencia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025.
- Describir la interpretación de la efectividad en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025
- Describir la medida de la eficacia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación, sobre el rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025 fue muy relevante y evidenciar fortalezas directamente en la gestión pública local. Los resultados ofrecerán un diagnóstico preciso del rendimiento de los empleados, permitiendo a la Gerencia identificar fortalezas y, crucialmente, deficiencias en el rendimiento del personal. en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, buscando apoyar a reforzar la eficiencia y eficacia laboral (Reglamento de Obligaciones y Funciones ROF, 2019 - Municipalidad Distrital de Uchiza).

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica, se basó en el desempeño laboral del personal que desarrolla la gestión social, entendido por su eficiencia en el uso de recursos, efectividad en el cumplimiento de objetivos y el

resultado de la implementación de las acciones en los beneficiarios. Para explicar cómo estas dimensiones condicionaron los resultados, la calidad de los servicios y la satisfacción de los ciudadanos, y guiaron las la presencia de niveles altos, se consideraron las funciones, deberes y la coordinación interna de la unidad, que contribuyó a la teoría de demandas y recursos laborales (DRL) (Bakker et al., 2023). A través de su aplicación a un contexto particular como el que actualmente se encuentra la gestión municipal pública. Los autores señalaron que este marco teórico les permitió captar cómo los recursos organizacionales y las demandas laborales tenían efectos en el desempeño del personal de la Gerencia de Desarrollo Social.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica de esta investigación se basó se fundamentó la elección del enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo, basándose en Hernández y Mendoza(2018), quienes señalan que este diseño es idóneo para estudiar fenómenos en su contexto natural sin manipulación de variables, describiendo características y relaciones entre variables. Se explicó que, aunque se consideró inicialmente un enfoque mixto, el enfoque cuantitativo fue seleccionado para garantizar objetividad, replicabilidad y análisis estadístico riguroso. Este enfoque permitió evaluar aspectos medibles del rendimiento laboral a través de un instrumento validado, acorde con recomendaciones de Hadi et al.(2023)para investigaciones en ciencias sociales y administrativas.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio no se prevén limitantes que interfieran en el desarrollo de los resultados de la investigación. El investigador disponía del tiempo necesario y suficiente para realizar todas las fases del proceso de investigación ordenada y sistemáticamente. Se tenían disponibles todos los recursos necesarios, incluida la información pertinente, acceso a la lista de cotejo, la cooperación del personal de la Municipalidad distrital de Uchiza, todo

lo cual facilitó en mucho la obtención y el análisis de los datos exigidos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se dispuso de conocimientos científicos y bibliografía especializada sobre el rendimiento laboral, presentados de manera completa y articulada. Además, se contó con técnicas, métodos, procedimientos, metodologías, herramientas, instrumentos y asesoramiento para guiar la investigación en todas sus fases. Finalmente, el investigador asumió la totalidad de los recursos materiales y económicos necesarios para el desarrollo del estudio

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONAL

Justo et al.(2023) en su investigación titulada “Niveles de Rendimiento y Satisfacción Laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina”, para optar el grado de Licenciatura en Psicología, de la Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina, se planteó como objetivo general conocer la posible relación entre los niveles de rendimiento laboral y sus respectivas dimensiones con la satisfacción laboral. Se utilizó un diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional y cuantitativo; la población estuvo conformada por trabajadores argentinos mayores de 18 años en modalidades presencial, híbrida y mixta, y la muestra final fue de 500 personas ($M=33.52$, $DT=10.43$), seleccionadas mediante muestreo no probabilístico e intencional. Se aplicaron un cuestionario sociodemográfico ad hoc, la Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans (adaptación argentina) y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (adaptación de Salessi y Omar). Los análisis, realizados con estadísticos descriptivos y pruebas no paramétricas (Shapiro-Wilk, Rho de Spearman, Kruskal-Wallis y post hoc Games-Howell), mostraron que existió una relación positiva entre rendimiento laboral, sus dimensiones de tarea y contexto, y la satisfacción laboral, e inversa entre satisfacción y comportamientos contraproducentes; además, quienes trabajaron de forma presencial reportaron menor satisfacción que las otras modalidades, mientras que la modalidad mixta presentó mayores niveles de rendimiento y satisfacción. En conclusión, la satisfacción laboral fue un indicador crucial y humanamente significativo para las organizaciones, al incidir de manera determinante en el rendimiento, destacándose que la modalidad mixta brindó beneficios concretos que favorecieron tanto el desempeño

como el bienestar del trabajador.

Krijgsheld et al.(2022) en su tesis titulada “Rendimiento laboral en el cuidado de la salud: una revisión sistemática”. El estudio siguió conocer las dimensiones clave del rendimiento laboral en el ámbito sanitario y cómo pueden mejorarse. La metodología utilizada se llevó a cabo por medio de una revisión sistemática siguiendo los lineamientos de la declaración PRISMA (Ítems de Informe Preferidos para Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis). Se concluyó que, basándose en más de 90 estudios, el rendimiento laboral en el sector sanitario se conceptualiza en cuatro dimensiones: rendimiento en la tarea, contextual, adaptativo y comportamiento laboral contraproducente, alineándose con la literatura general. Aunque las dos primeras son las más estudiadas, el rendimiento adaptativo y el comportamiento contraproducente necesitan más investigación debido a su importancia en entornos dinámicos. Para mejorar el rendimiento, se requieren intervenciones en los niveles macro, meso y micro.

Bashir et al.(2020) en su investigación titulada “condiciones de trabajo y rendimiento laboral: un efecto condicional indirecto de la motivación”, tuvo como objetivo investigar el efecto condicional indirecto de la motivación y la satisfacción laboral entre las relaciones entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral en el sector de las telecomunicaciones de Pakistán. Este estudio, basado en encuestas con escalas preestablecidas, examinó a empleados a tiempo completo del sector de las telecomunicaciones en Lahore y Karachi. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales para el rendimiento laboral. Este estudio concluyó que existe una influencia positiva entre las condiciones laborales en el rendimiento laboral, proponiendo la satisfacción laboral como un mediador crucial y la motivación como un moderador del efecto indirecto entre satisfacción y rendimiento. Así, se contribuye a la literatura al demostrar que mejores condiciones laborales fomentan la satisfacción y motivación de los empleados, lo que a su vez optimiza su rendimiento

2.1.2. NACIONAL

Izquierdo y Martinez (2025) en su tesis titulada “Capacitación de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa certificadora de cilindros de GNV, Villa El Salvador, 2024”. Tuvo como objetivo estudiar la relación de la capacitación de personal y rendimiento que tienen los trabajadores de una empresa certificadora de cilindros de GNV en Villa El Salvador. El estudio es de tipo aplicado y correlacional, con un diseño no experimental, y se llevó a cabo con una población de 30 colaboradores. Los resultados del estudio mostraron una alta consistencia, con coeficientes de ,948 para el test de capacitación de personal y ,939 para el test de rendimiento laboral. Los datos confirmaron una conexión significativa entre los constructos, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de ,881 y un nivel de probabilidad de 0.000. En conclusión, la implementación de programas de capacitación para el personal incrementa la eficacia del desempeño de los colaboradores.

Castro (2025) desarrolló, el estudio titulado “Clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes – año 2022”. El objetivo general fue: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL Tumbes – año 2022. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo conformada por 62 trabajadores distribuidos en seis áreas y la muestra fue de 42 trabajadores seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios tipo Likert: uno para clima organizacional (16 ítems en cuatro dimensiones) y otro para rendimiento laboral (12 ítems en tres dimensiones), cuyos instrumentos evidenciaron alta confiabilidad (Alfa de Cronbach 0,91 y 0,89). Los resultados mostraron una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el rendimiento laboral con r de Pearson = 0,791 y

significancia de 0,000, rechazándose la hipótesis nula; asimismo, las dimensiones de realización personal ($r=0,898$), condiciones laborales ($r=0,828$), comunicación ($r=0,886$) e involucramiento laboral ($r=0,707$) se asociaron significativamente con el rendimiento. Se concluyó, en coherencia con la literatura citada por el autor (p.e., Chiavenato y estudios afines), que un clima organizacional favorable se vinculó estrechamente con mejores niveles de rendimiento laboral en la UGEL Tumbes, resaltándose la necesidad de fortalecer prácticas y condiciones internas que promuevan motivación, comunicación efectiva e involucramiento para impactar positivamente en la atención a los usuarios.

Villon(2024) desarrollo la investigación titulada “*La importancia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa de transporte en Lima metropolitana*”, tuvo como objetivo principal analizar la importancia de la motivación laboral en el rendimiento de los trabajadores de una empresa de transporte ubicada en Lima Metropolitana. Se desarrolló como estudio aplicado, con diseño transversal no experimental y nivel correlacional causal, bajo el método hipotético-deductivo. La población estuvo constituida por 12 empleados, que a la vez conformaron la muestra mediante muestreo censal. Se empleó la técnica de encuesta y se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de motivación laboral y otro de desempeño laboral, cuya validez de contenido fue establecida por juicio de expertos y cuya confiabilidad se verificó con alfa de Cronbach. Tras el procesamiento estadístico (coeficiente de correlación de Pearson, R^2 y ANOVA), se evidenció una correlación positiva considerable entre motivación laboral y desempeño ($R=0.875$) y que el 47.10% de la variabilidad en la motivación laboral fue explicada por el desempeño; el valor $p=0.000$ y el estadístico de Fisher=6.410 permitieron rechazar H_0 y aceptar H_1 , confirmando la hipótesis general. En conclusión, la motivación laboral se mostró como un factor determinante y humanamente significativo para potenciar el rendimiento de los colaboradores, lo que refuerza la necesidad de que la empresa promueva condiciones motivacionales que

favorezcan su desempeño y bienestar.

2.1.3. REGIONAL Y LOCAL

Trinidad(2023) realizó un estudio de investigación titulado: “La capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, 2022”, donde tuvo como objetivo determinar la incidencia de capacitación en el rendimiento labora del personal administrativo, de la municipalidad Padre Felipe Luyando, 2022. La investigación fue de tipo aplicado, con un nivel descriptivo-relacional y un diseño no experimental transversal. Como resultado se encontró una correlación de Spearman positiva moderada de 0.601, con un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula. Esto indica que los colaboradores municipales perciben una correlación moderada entre la capacitación y su rendimiento. La escasez de capacitaciones se identifica como un factor que limita el crecimiento de conocimientos y, por ende, la productividad en la municipalidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

Romano (2022) refiere que el rendimiento laboral evalúa la efectividad y rapidez del cumplimiento de las tareas de un trabajador y se manifiesta en la cantidad y calidad del trabajo realizado durante un lapso determinado.

Por lo tanto, el rendimiento está intrínsecamente ligado a la habilidad, los conocimientos, el sentido de pertenencia, la motivación y el reconocimiento del trabajo ejecutado(Romano, 2022). Además, el rendimiento laboral guarda relación con la eficiencia, la eficacia, y la efectividad en la utilización de recursos al comparar los medios empleados (los recursos son limitados) con el número de resultados o unidades producidas.

Finalmente, el rendimiento no sólo depende de las habilidades

técnicas del empleado, sino que la motivación, el ambiente en la oficina, la salud física y emocional, la comunicación interna fluida y las circunstancias personales también juegan un papel, demostrando que su destacamiento requiere de una mirada integral y sincronizada(Romano, 2022).

Zaragoza et al.(2023) define al rendimiento laboral como los actos o conductas de los empleados que pueden ser observados, y que son directamente relacionados con la consecución de los objetivos de la organización. En verdad, el autor sostiene que el rendimiento laboral es la mayor fortaleza para una organización

TEORÍAS QUE SUSTENTAN EL RENDIMIENTO LABORAL

Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL): Esta es una teoría unificadora del diseño laboral que explica cómo las demandas (aspectos del trabajo que requieren esfuerzo y pueden generar costos fisiológicos/psicológicos) y los recursos (aspectos del trabajo que tienen potencial motivador, ayudan a alcanzar metas y estimulan el crecimiento) Se manifiesta en el rendimiento a través del bienestar de los empleados (burnout y engagement)(Bakker et al., 2023).

Teoría de la Fijación de Metas de Locke: Propone que las metas específicas y desafiantes motivan el rendimiento. Establecer objetivos claros y alcanzables puede aumentar la productividad y la satisfacción laboral(Rueda, 2023).

Teoría de la Expectativa de Vroom : Se centra en las expectativas de los empleados sobre su esfuerzo y rendimiento, y cómo el rendimiento será recompensado(Rueda, 2023). Por lo tanto, la motivación depende de la expectativa de que el esfuerzo conducirá al rendimiento, que el rendimiento será recompensado, y el valor que el empleado asigna a esa recompensa.

Teoría X e Y de McGregor: Estas perspectivas se manifiestan en cómo los gerentes ven a sus empleados (perezosos y necesitados de

supervisión vs. motivados y buscando responsabilidad), lo que a su vez muestra deficiencias en la gestión y motivación del equipo(Rueda, 2023).

MODELOS

MODELO DE CAMPBELL

El Modelo de Campbell presenta una perspectiva novedosa sobre el rendimiento individual al identificarlo con el comportamiento que cada trabajador muestra en el día a día(Romano, 2022). Según esta teoría, solo se toman en cuenta aquellas acciones directamente conectadas con la organización, y se mide la aportación de cada persona en la consecución de metas colectivas.

Por otra parte, Campbell insiste en que el rendimiento no se analice por separado, sino en el contexto más amplio de factores que se manifiestan y se entrelazan en el ambiente de trabajo(Romano, 2022).

DIMENSIONES

Eficiencia

La eficiencia se entiende hoy como la habilidad de una persona en el trabajo para lograr sus objetivos usando lo menos posible, ya sea tiempo, materiales, energía, información o la propia capacidad del equipo Romano, 2022). Por lo que, conviene verla como parte central de lo que se llama rendimiento laboral, porque nos dice cuánta salida hemos obtenido comparada con la entrada de recursos. Un empleado eficiente, entonces, produce más al reducir lo que se pierde o se gasta de más, y ese esfuerzo individual, aunque pequeño, suma mucho al triunfo de toda la organización

Indicadores

- ✓ **Tiempo empleado:** Es el tiempo total empleado en una actividad o proceso se utiliza para comprobar si se respetan los plazos fijados y evitar retrasos(Lagos et al., 2020). Por lo tanto, al observar

este indicador, también se mide la eficiencia, puesto que un uso adecuado del tiempo minimiza ineficiencias y agiliza el flujo de trabajo dentro de entornos de gestión.

- ✓ **Costos reducidos:** muestra la diferencia entre los costos que una actividad o proyecto tenía al principio y lo que gasta tras aplicar progresos (Lagos et al., 2020). Por consiguiente, está estrechamente relacionado con la eficiencia, ya que al ajustar gastos se aprovechan mejor los recursos económicos, se aumenta la rentabilidad y se ejerce un control más riguroso sobre el presupuesto.
- ✓ **Recursos utilizados:** Mide cuántos y qué clase de recursos humanos, materiales o técnicos se destinan a una tarea concreta (Lagos et al., 2020). En consecuencia, se relaciona con la eficiencia porque compara lo gastado con lo conseguido, fomenta la sostenibilidad y ayuda a que no se derrochen recursos.

Efectividad

La efectividad, según Cespedes (2023) es un aspecto central del rendimiento laboral, mide cuán bien un empleado logra crear una característica real y duradero con su trabajo. Por lo tanto, no se trata solo de alcanzar las metas que le marcan (que sería la eficacia) sino también de usar de forma inteligente el tiempo y los recursos a su alcance (lo que se conoce como eficiencia).

Por eso, ser efectivo es encontrar el punto medio entre hacer lo que hay que hacer y hacerlo de la mejor manera, y ese balance ayuda a ver el verdadero valor que una persona aporta al equipo, a la empresa y a todos los que dependen de su tarea (Cespedes, 2023)

Indicadores

- ✓ **Característica generado:** es una medida fundamental que examina los efectos amplios y perdurables que produce una actividad, incluyendo tanto las variaciones planificadas como las sorpresas, sean estas beneficiosas o perjudiciales (Lagos et al.,

2020). Por lo tanto, una organización realmente eficaz se reconoce porque logra fortalezas que añaden valor, público o privado, y abordan problemas reales que las personas enfrentan.

- ✓ **Resultados obtenidos:** funcionan como un referente numérico que muestra de manera concreta lo que se ha alcanzado tras poner en marcha actividades, programas o proyectos(Lagos et al., 2020). En suma, este referente es esencial para valorar la efectividad, pues mide cuán bien una organización convierte su planificación y sus recursos en resultados que coinciden con las metas fijadas.
- ✓ **satisfacción del usuario:** Mide en qué medida los beneficiarios se sienten conformes con los productos y servicios que reciben(Lagos et al., 2020). Por lo tanto, un alto nivel de satisfacción se traduce en efectividad organizacional, ya que asegura que lo entregado responde a las necesidades reales y, al mismo tiempo, refuerza la legitimidad y el prestigio de la entidad.

Eficacia

La eficacia se define como el grado en que un trabajador logra alcanzar los objetivos y metas establecidos en su puesto, sin considerar los recursos empleados(Cespedes, 2023). Por lo tanto, como dimensión, la eficacia evalúa si los resultados obtenidos cumplen con los estándares de cantidad, calidad y tiempo establecidos. De esta manera, constituye una medida fundamental para orientar y valorar el rendimiento basado en resultados concretos.

- ✓ **Metas cumplidas:** evalúa hasta qué punto se logran los objetivos precisos y medibles que se fijaron al elaborar un plan, poniendo lado a lado los resultados obtenidos y las cifras que se habían prometido, y se suele mostrar como un porcentaje(Lagos et al., 2020). Esta medida se conecta de manera directa con la eficacia, porque nos muestra, en términos muy claros, si una entidad puede cumplir lo que se comprometió y transformar sus propuestas en resultados tangibles dentro del tiempo que anunció.

- ✓ **Resultados Alcanzados:** Ante todo, es una señal clara de lo que realmente se ha logrado tras poner en marcha un plan o proyecto, siempre valorados con criterios previamente establecidos(Lagos et al., 2020). A diferencia del indicador de efectividad, que analiza si se ha producido un cambio correcto, este se ocupa estrictamente de saber si lo que se proyectó se cumplió al pie de la letra y por eso es fundamental para medir la dimensión de la eficacia. Una gestión realmente eficaz, entonces, muestra resultados que se ajustan exactamente a lo escrito en el plan, lo que pone de relieve un control cuidadoso sobre cada paso del proceso y una ejecución que marcha en sintonía con los objetivos propuestos
- ✓ **Necesidad establecida:** Examina en qué medida las acciones que se llevan a cabo coinciden con los problemas que se identificaron y clasificaron como urgentes antes de comenzar el trabajo(Lagos et al., 2020). Asimismo, al aplicar este criterio, se comprueba que los esfuerzos no solo se desarrollen con calidad, sino que además se dirijan a resolver los conflictos que inicialmente los justificaron.

2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Variable: Rendimiento laboral	Según Romano (2022), se entiende como el resultado tangible que genera una persona o un equipo dentro de una organización. Con frecuencia, las entidades establecen criterios mínimos de cantidad y calidad que se espera que cada empleado respete o, preferiblemente, sobrepase. Para estimular el cumplimiento de esos estándares, suelen ofrecer incentivos que relacionan el nivel obtenido con los recursos empleados. Hacia este indicador también se caracteriza en iniciar las metas específicas que se hayan negociado para el trabajador.		Eficiencia	• Tiempo empleado	Técnica: revisión documental Lista de cotejo dirigida a los trabajadores de la Sub Gerencia y Gerencia general de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza.
				• Costos reducidos	
				• Recursos utilizados	
		CUANTITATIVA	Efectividad	• Característica generada	
				• Resultados obtenidos	
				• Satisfacción del usuario	
			Eficacia	• Metas cumplidas	
				• Resultados alcanzados	
				• Necesidad establecida	

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

La investigación se clasificó como una investigación aplicada; en esta tradición, tal como sugieren Tarrillo et al. (2024), el investigador orienta sus esfuerzos hacia la identificación y resolución de problemas sociales concretos, basa sus conclusiones en datos primarios y, una vez obtenidos esos datos, intenta implementar las soluciones en el mundo real.

3.1.2. ENFOQUE

Siguió un enfoque cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2023) se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para estudiar fenómenos y determinar si existe alguna relación o patrones entre las variables.

Ya que, este estudio aplicó dicho método para describir el desempeño en el trabajo. Se empleó la lista de cotejo que recopiló la información pertinente para la eficiencia, efectividad y eficacia en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Uchiza en la Gerencia de Desarrollo Social. Este enfoque permitió describir la variable de estudio que dieron lugar a conclusiones fundamentadas en los datos procesados.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

La investigación mantendrá un enfoque descriptivo, porque este tipo de investigación busca clarificar las propiedades y características de un fenómeno, midiendo o recopilando información sobre conceptos o variables de forma individual o conjunta (Medina et al., 2023).

3.1.4. DISEÑO

Este fue un diseño no experimental, ya que observó fenómenos en su contexto natural sin intervención directa, partiendo de categorías, conceptos, eventos, asociaciones o contextos preexistentes (Sánchez, 2022).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se refiere al conjunto de elementos que comparten características y criterios similares, y que por tanto es pertinente estudiarlos juntos. Esta población está formada por personas que poseen la misma cualidad que se investiga y que, a su vez, aporta información valiosa y consistente para la comparación y el análisis (Supo, 2012).

En tal sentido la población estuvo constituida por 30 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, Tocache, San Martín – 2025.

➤ Criterios de inclusión:

- Deben dar consentimiento explícito para participar en el estudio.
- No hay restricción de edad u sexo; se incluye a todos los empleados en esas categorías.

➤ Criterios de exclusión:

- Quedan fuera quienes tengan licencia, descanso o cualquier ausencia el día de la encuesta.
- También se excluye a los que recién comenzaron a trabajar, para evitar sesgos temporales.
- Finalmente, nadie que no sea trabajador de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad será considerado, por enfocarnos en ese departamento.

3.2.2. MUESTRA

Siguiendo el criterio de Hernández & Duana(2020), decidí emplear un muestreo no probabilístico debido al tamaño reducido de la población y la facilidad de acceso a la información, ya que, al tratarse de una muestra censal, no fue necesario aplicar fórmulas estadísticas, lo que nos permitió enfocar el estudio en obtener datos relevantes ajustados a nuestro contexto específico.

Por ello la muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, Tocache, San Martín – 2025

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Se eligió la revisión documental como técnica principal de recolección de datos. La cual consiste en el análisis sistemático de diversas fuentes, como textos y archivos, para construir un conocimiento teórico profundo sobre un tema(Duarte & Guerrero, 2024). Mediante la selección y evaluación crítica de la información, esta técnica identifica tendencias y vacíos en el saber actual, estableciendo una base sólida para futuras investigaciones.

Se eligió la encuesta como técnica secundaria de recolección de datos porque ofrece una forma estructurada y consistente de capturar información. Cisneros et al.(2022) refieren que, este método permite que cada empleado comparta su percepción, su opinión y su grado de satisfacción a través de preguntas iguales, lo que hace mucho más sencillo el análisis posterior de las respuestas en términos cuantitativos.

3.3.2. INSTRUMENTOS

La decisión de emplear un cuestionario de tipo escala de Likert, porque es la herramienta más adecuada para traducir las actitudes y percepciones subjetivas de los participantes en datos medibles. Esta

elección nos permite cuantificar la intensidad de las opiniones de forma estandarizada, facilitando la medición de niveles de desempeño o valoración.

Se concibe el cuestionario como el puente fundamental entre la hipótesis y la realidad investigativa. Ya que, no se trata solo de un listado de preguntas, sino de un instrumento jerarquizado y diseñado estratégicamente para medir las variables del estudio. Cada ítem se valora con rigor estadístico para asegurar que aborda el problema de investigación con la precisión necesaria y garantiza la calidad de los resultados (Hernández & Duana, 2020)

En conclusión, elegimos este instrumento que constó de 10 ítems en total, pensadas específicamente para optimizar el proceso y garantizar que la información recolectada de cada participante fuera lo más precisa y útil posible.

Tabla 1

Ficha técnica del rendimiento laboral

Ficha técnica para conocer el rendimiento laboral	
Nombre	Rendimiento laboral
Autor	Marco Antonio Chávez Macedo
Lugar	Uchiza– Perú, 2025
Fecha de aplicación	Noviembre de 2025
objetivo	Determinar rendimiento laboral
Administración	Individual, colectivo
Tiempo	De 05 a 10 minutos aprox.
Margen de error	5%
Estructura	consta de 10 criterios de evaluación
Nivel de escala de calificación	1.Mal desempeño, 2. Neutro, 3. Cumplen
Edad	De 24 a 50 años

Descripción de los instrumentos

El trabajo de investigación presentó un nuevo instrumento de medida construido sobre un cuestionario, diseñado para examinar una variable compuesta de tres dimensiones. Para cada una de estas dimensiones se utiliza una gradación ordinal politómica de tres niveles:

Mal desempeño, neutro y cumplen. Esa jerarquía refleja la intensidad del fenómeno estudiado.

Asimismo, el cumplimiento de Rendimiento laboral (Anexo N 02): El instrumento, en su formato impreso, incluirá el título del estudio, unas breves instrucciones que indican el modo en que se completará. En cuanto a los Ítems se enuncia las 3 dimensiones (*eficiencia, efectividad, Eficacia*) siendo 09 indicadores y una 01 pregunta concerniente a la variable respectiva.

Validez

Para asegurar la integridad de esta investigación, se recurrió al método de validación por juicio de expertos. Se convocará a especialistas de alto nivel académico—tales como maestros y doctores—con el fin de que su dominio en metodología y su experiencia sobre el terreno fortalezcan la rigurosidad y la solidez del estudio.

Al respecto, Guillermo y López (2025) manifestaron que: Los expertos tienen la responsabilidad de evaluar y validar una herramienta de medida mediante un juicio técnico y fundamentado. Su trabajo consiste en desglosar la variable de interés en sus dimensiones, para garantizar que cada aspecto que se quiere cuantificar y comprender reciba el peso correcto en el resultado.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento en la prueba piloto se registró con un Alfa de Cronbach de 0.850 en el que se evidencia alta confiabilidad. Este valor, en el rango aceptable (0.700-0.900), apoya la consistencia interna del cuestionario y su utilización en futuras indagaciones. Este análisis previo justificó de manera fundamentada la inclusión de la escala de Likert en la investigación.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,850	10

a. El valor es negativo debido a una covarianza promedio negativa entre elementos. Esto viola los supuestos del modelo de fiabilidad. Podría desearse comprobar las codificaciones de elemento.

(V: Rendimiento laboral)

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección y procesamiento de datos requirieron las siguientes actividades: la identificación de los elementos de información, la planificación de la investigación junto con el diseño de las metodologías, la selección de los instrumentos para recopilar la información, su análisis y la preparación de un informe con todas las conclusiones obtenidas (Supo, 2012).

Recolección de los datos. El cuestionario se aplicó a los individuos de la muestra que son los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, Tocache, San Martín, 2025

Revisión de los datos. Las respuestas de los instrumentos fueron analizadas detenidamente para verificar su exactitud.

Ordenamiento de la Información. En esta etapa, se llevó a cabo un proceso de refinamiento de los datos a través del análisis de la información recogida en las herramientas de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los datos fundamentales.

Cuadros estadísticos. Se representaron de manera visual las distintas circunstancias que tuvieron lugar. En esos gráficos estadísticos se pudo identificar la variable de estudio

Diagrama de barras. También conocido como diagrama de columnas, es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores.

Procesamiento de los datos. Tras la generación de informes, se elaboraron una herramienta de análisis estadístico utilizando el software SPSS y el MS Excel 2019, y se registraron los datos procedentes del instrumento; no olvidando parear los instrumentos aplicados

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

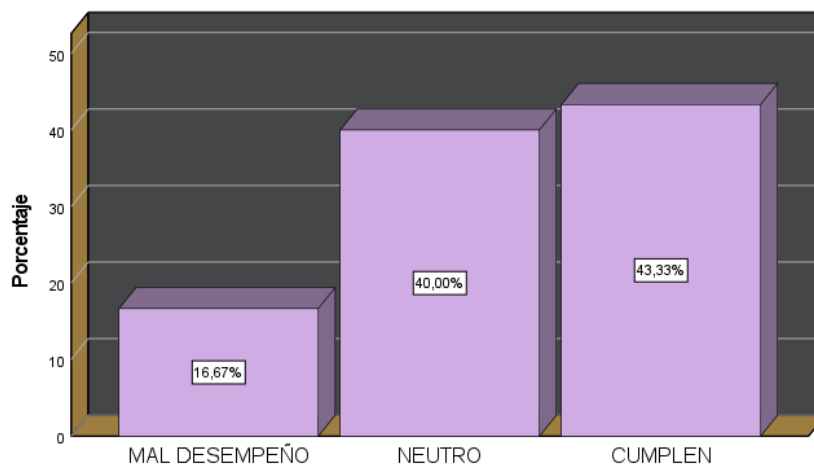
Tabla 2

Rendimiento laboral general sobre las expectativas y exigencias del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	5	16,7	16,7	16,7
	Neutro	12	40,0	40,0	56,7
	Cumplen	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

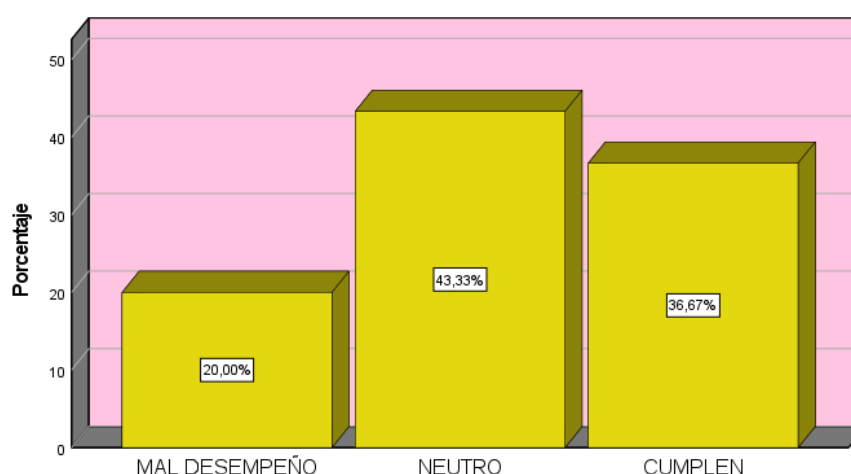
Rendimiento laboral General sobre las expectativas y exigencias del puesto



Se analizó el rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025, observándose que el 43.3% de los trabajadores cumplió con las expectativas y exigencias del puesto, mientras un 40% se mantuvo en una posición neutral y un 16.7% mostró mal desempeño.

Tabla 3*D1 Eficiencia-Finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	6	20,0	20,0	20,0
	Neutro	13	43,3	43,3	63,3
	Cumplen	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2*D1 Eficiencia-Finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos*

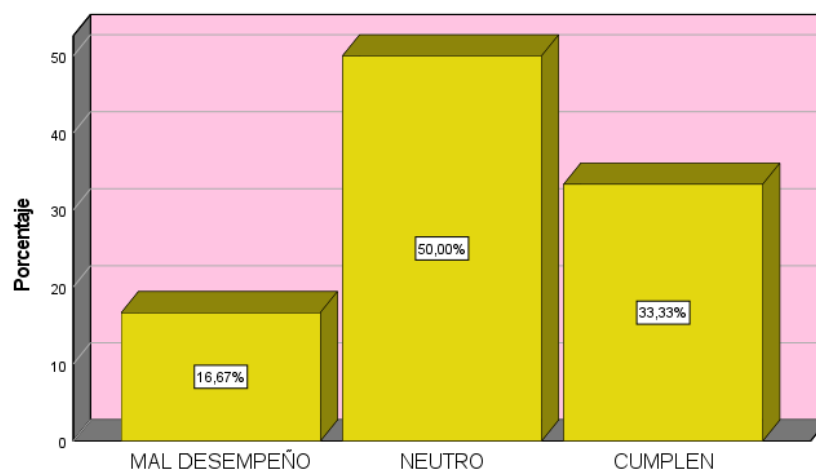
El análisis inferencial de los datos recolectados en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025 evidenció que el 43.3% de los evaluados mostraron un desempeño neutro en la eficiencia relacionada con la finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos. En contraste, el 36.7% cumplió adecuadamente con dichas responsabilidades, mientras que un 20% mostró un mal desempeño.

Tabla 4*D1 Eficiencia-Optimización en el uso de recursos para minimizar costos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	5	16,7	16,7	16,7
	Neutro	15	50,0	50,0	66,7
	Cumplen	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

D1 Eficiencia-Optimización en el uso de recursos para minimizar costos



El análisis realizado en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025 mostró que un 50% de los evaluados presentó una valoración neutra respecto a la eficiencia en la optimización del uso de recursos para minimizar costos, mientras que un 33.3% cumplió con los estándares esperados y un 16.7% evidenció mal desempeño.

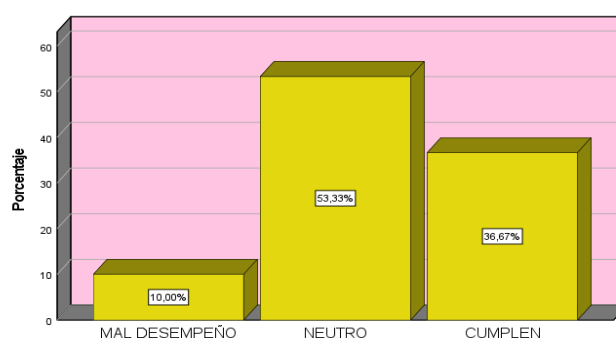
Tabla 5

D1 Eficiencia-Usos responsable y adecuado de recursos asignados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	3	10,0	10,0	10,0
	Neutro	16	53,3	53,3	63,3
	Cumplen	11	36,7	36,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 4

D1 Eficiencia-Usos responsable y adecuado de recursos asignados



El análisis de la eficiencia en el uso responsable y adecuado de los recursos asignados en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025 mostró que el 53.3% de los evaluados tuvo una posición neutra, mientras que el 36.7% cumplió con un desempeño adecuado y solo el 10% presentó un mal desempeño.

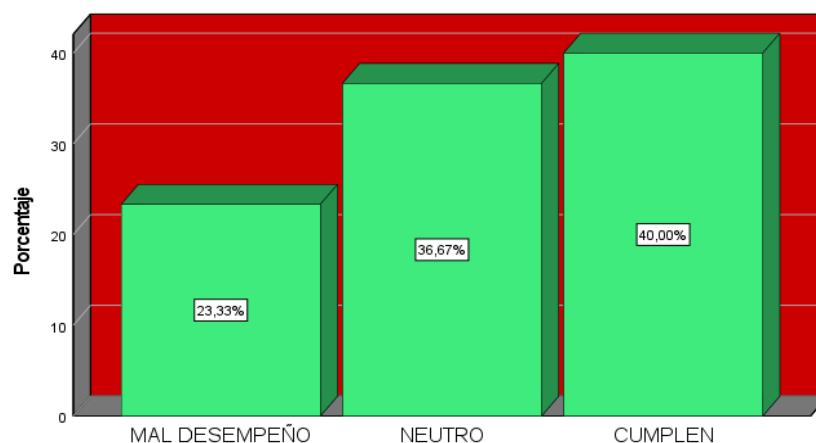
Tabla 6

D2 Efectividad-Generación de una tendencia predominante y visible en beneficiarios sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	7	23,3	23,3	23,3
	Neutro	11	36,7	36,7	60,0
	Cumplen	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

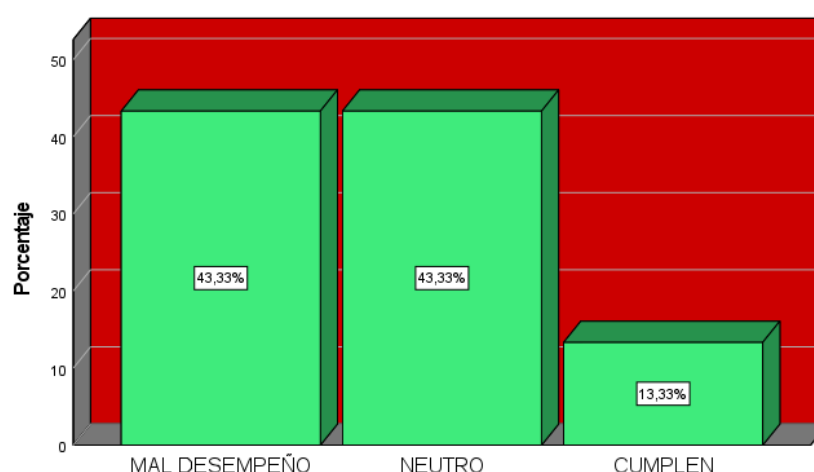
D2 Efectividad-Generación de una tendencia predominante y visible en beneficiarios sociales



El análisis inferencial de la tabla sobre la efectividad en la generación de una tendencia predominante y visible en los beneficiarios sociales, realizada en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025, mostró que el 40% de los participantes cumplió con las expectativas, lo cual es un porcentaje significativo y refleja avances concretos en los programas. Sin embargo, un 23.3% evidenció un mal desempeño y un 36.7% mostró resultados neutros, lo que indica áreas que requieren evidencia de fortalezas.

Tabla 7*D2 Efectividad-Obtención consistente de resultados esperados en los servicios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	13	43,3	43,3	43,3
	Neutro	13	43,3	43,3	86,7
	Cumplen	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6*D2 Efectividad-Obtención consistente de resultados esperados en los servicios*

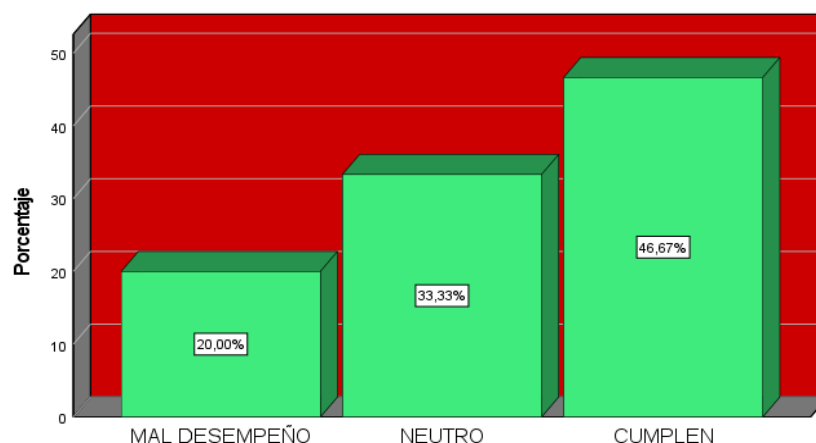
Se analizó la efectividad en la obtención consistente de resultados esperados en los servicios de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025. La mayoría mostró mal desempeño y una actitud neutra con un 43.3% cada uno, mientras que solo el 13.3% cumplió con las expectativas.

Tabla 8*D2 Efectividad-Logro de un alto nivel de satisfacción en los ciudadanos atendidos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	6	20,0	20,0	20,0
	Neutro	10	33,3	33,3	53,3
	Cumplen	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

D2 Efectividad-Logro de un alto nivel de satisfacción en los ciudadanos atendidos



El análisis de la efectividad en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025, reveló que el 46.7% de los ciudadanos atendidos cumplieron con un alto nivel de satisfacción, mientras que un 33.3% mantuvo una postura neutra y un 20% presentó mal desempeño. Estos resultados indicaron una respuesta mayoritariamente favorable hacia la gestión social, aunque el 20% insatisfecho.

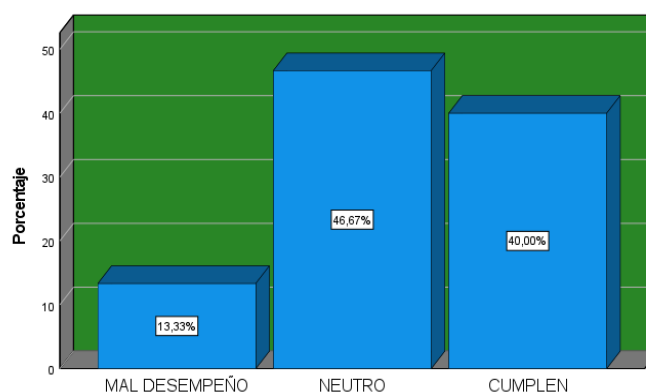
Tabla 9

D3 Eficacia-Alcanza las metas periódicas definidas por la gerencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	4	13,3	13,3	13,3
	Neutro	14	46,7	46,7	60,0
	Cumplen	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

D3 Eficacia-Alcanza las metas periódicas definidas por la gerencia



La gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025 presentó un desempeño donde el 46.7% de los evaluados mostró una actitud neutral frente al cumplimiento de las metas periódicas definidas, mientras que un 40% logró cumplirlas satisfactoriamente y un 13.3% evidenció mal desempeño.

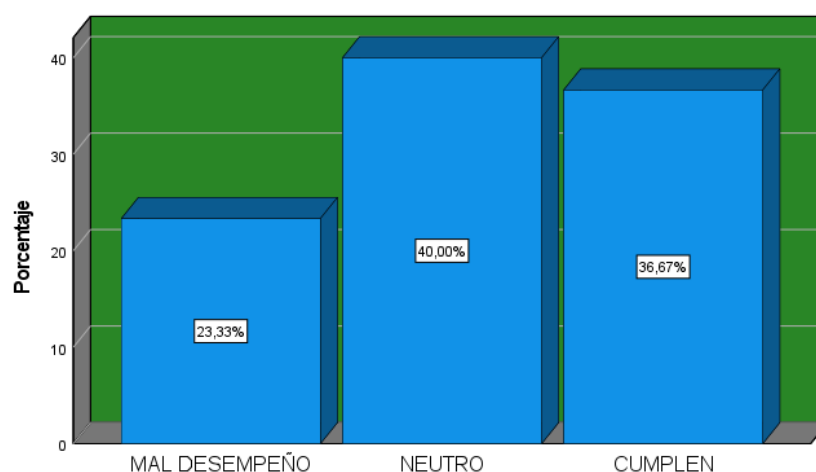
Tabla 10

D3 Eficacia-Contribución directa de sus logros a los objetivos generales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	7	23,3	23,3	23,3
	Neutro	12	40,0	40,0	63,3
	Cumplen	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9

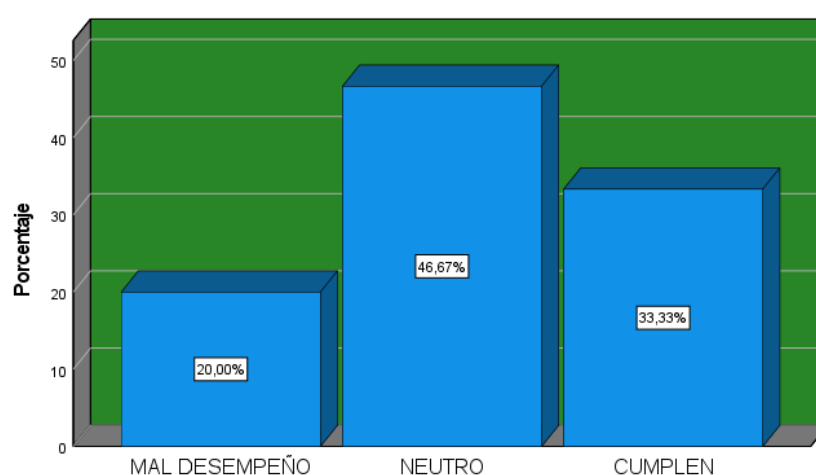
D3 Eficacia-Contribución directa de sus logros a los objetivos generales



El análisis mostró que en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza en 2025, el 40,0% de los evaluados tuvieron una percepción neutra sobre la eficacia y contribución directa de sus logros a los objetivos generales, mientras que un 36,7% consideró que sí cumplían con las expectativas, y un 23,3% manifestó un mal desempeño.

Tabla 11*D3 Eficacia-Respuesta eficaz a las necesidades sociales en la comunidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mal desempeño	6	20,0	20,0	20,0
	Neutro	14	46,7	46,7	66,7
	Cumplen	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10*D3 Eficacia-Respuesta eficaz a las necesidades sociales en la comunidad*

Se analizó la eficacia de la respuesta a las necesidades sociales en la comunidad, evidenciando que el 46,7% de los casos presentó una evaluación neutra, mientras que el 33,3% consideró que se cumplían las necesidades y solo el 20,0% calificó el desempeño como malo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Al respecto del objetivo general: El análisis del rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025 Uchiza revela un escenario complejo y polarizado. Si bien existe un segmento de trabajadores que logra alinearse con las expectativas del puesto, preocupa la marcada presencia de una neutral, sumada a un grupo que manifiesta un rendimiento deficiente. Al contrastar esta realidad con la teoría de Romano (2022), quien postula que el rendimiento no es solo técnico, sino una integración sincronizada de motivación, salud emocional y ambiente laboral, se interpreta que en la entidad existe una desconexión: el personal cumple por inercia, pero carece del impulso integral necesario para la excelencia. Esta situación dialoga directamente con la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) citada por Bakker et al. (2023). Los resultados sugieren que los recursos organizacionales actuales no son suficientes para contrarrestar las demandas del trabajo social, generando ese estancamiento neutral que impide el compromiso pleno (engagement). A diferencia del estudio de Castro (2025), donde un clima organizacional favorable detonó altos niveles de rendimiento e involucramiento, en Uchiza se percibe un clima que no estimula el crecimiento. Esto acerca la realidad local más a la problemática descrita por Fiestas (2024) sobre el sector público peruano, donde casi la mitad de los servidores no opera eficientemente, afectando la calidad del servicio al ciudadano por falta de una gestión humana estratégica.
- Al respecto del objetivo específico 01: Sobre describir la eficiencia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025, En la dimensión de eficiencia, se ha detectado una debilidad estructural preocupante: la gestión del tiempo y la optimización de costos no son prioridades claras para gran parte del personal. Predomina una postura de indiferencia o neutralidad, lo cual contradice el ideal de eficiencia propuesto por Romano (2022) y Lagos et al. (2020), quienes la definen como la capacidad de maximizar resultados minimizando el

desperdicio. En el contexto público, donde los recursos son limitados, que la mayoría del personal no tenga una postura activa de ahorro y optimización implica una fuga silenciosa de presupuesto y oportunidades. Contrastando con los antecedentes, esta pasividad difiere de lo hallado por Izquierdo y Martínez (2025), quienes demostraron que la capacitación constante es el motor que eleva la eficiencia operativa. La falta de eficiencia clara en Uchiza podría explicarse mejor por los factores identificados por Trinidad (2023) en el ámbito regional, donde la escasez de capacitaciones limitaba directamente el crecimiento productivo. Por tanto, la neutralidad hallada no es estabilidad, sino un síntoma de falta de herramientas y dirección para gestionar tiempos y recursos, validando la premisa de Bashir et al. (2020) de que, sin condiciones laborales motivantes, la rutina devora a la eficiencia.

- Al respecto del objetivo específico 02: Sobre describir la efectividad en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025, El análisis de la efectividad arroja una paradoja interesante y muy humana: mientras que los procesos internos (consistencia de resultados) son evaluados negativamente por el personal, la satisfacción del usuario externo se mantiene en niveles aceptables. Esto desafía parcialmente la definición de Céspedes (2023), que vincula la efectividad con un cambio real y duradero basado en el uso inteligente de recursos. En Uchiza, parece que la efectividad se logra con el propio esfuerzo, dependiendo más del esfuerzo individual y la empatía de los trabajadores hacia el ciudadano que de un sistema organizacional robusto. Este fenómeno se puede interpretar a la luz de Krijgheld et al. (2022), quienes destacan el rendimiento contextual en el sector salud y social. Es probable que los trabajadores estén compensando las fallas administrativas con habilidades blandas y trato directo, salvando la imagen institucional ante el vecino. Sin embargo, esto contrasta con Justo et al. (2023), donde el rendimiento y la satisfacción laboral iban de la mano en un círculo virtuoso; aquí, la satisfacción del ciudadano se sostiene a pesar de la ineficacia interna, lo cual representa un riesgo de sostenibilidad a largo plazo si no se corrigen los procesos de fondo.

- Al respecto del objetivo específico 03: Sobre describir la eficacia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza, 2025, se evidencia una desconexión entre la labor diaria y los grandes objetivos de la Gerencia. Una gran parte del personal se muestra neutral respecto a si su trabajo cubre las necesidades de la comunidad o cumple las metas periódicas. Esto se aleja de los postulados de la Teoría de la Fijación de Metas de Locke(Rueda, 2023) descrita en el marco teórico, la cual sugiere que metas claras y desafiantes son indispensables para motivar la acción. Si el trabajador no siente que sus logros contribuyen al objetivo general, la eficacia institucional se diluye. Este hallazgo es consistente con la problemática descrita por la GRSM (2024), que estima que un porcentaje significativo del personal municipal no cumple sus objetivos, resultando en retrasos de ayuda social. A diferencia de Villon (2024), quien probó que la motivación explica casi la mitad del desempeño exitoso, en Uchiza la falta de claridad en el para qué hago lo que hago está frenando el potencial del equipo. Así, la eficacia se ve mermada no necesariamente por falta de capacidad técnica, sino por una falta de dirección estratégica que alinee el esfuerzo individual con la misión pública, confirmando la visión de Zaragoza et al. (2023) de que el rendimiento debe ser observable y estar encadenado a la consecución de objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

- Se concluyó que el estado del rendimiento laboral en la Gerencia de Desarrollo Social se caracterizó por una polarización del desempeño y una marcada inercia operativa. Si bien el nivel predominante tiende al cumplimiento de expectativas (43.3%), existe una presencia limitante de personal en una zona neutral (40%) y un segmento crítico de mal desempeño (16.7%). Esto describe una fuerza laboral que, aunque funcional, no ha consolidado un nivel de excelencia homogéneo, manteniéndose en un estado de funcionamiento intermedio donde casi la mitad del equipo no logra posicionarse en el cumplimiento óptimo, revelando una falta de estandarización en la calidad del trabajo entregado.
- Se concluyó que la eficiencia presentó una tendencia mayoritaria hacia la neutralidad y la gestión pasiva de recursos. Los resultados evidenciaron que más de la mitad de los trabajadores se ubicaron en un nivel neutro respecto a la optimización de costos y el uso de los recursos asignados. Esta característica describió un escenario administrativo donde, si bien se cumplieron ciertos plazos, la cultura de ahorro y maximización de recursos es inexistente o indiferente para la gran mayoría. El estado actual fue de una operatividad básica que no priorizó la rentabilidad social ni el uso estratégico del tiempo, configurando una gestión que gasta recursos por inercia en lugar de invertirlos con precisión.
- Se concluyó que, la efectividad mostró un comportamiento dual y discrepante entre la percepción externa y la realidad interna. Por un lado, se caracteriza por un alto nivel de percepción positiva en la satisfacción del usuario (46.7% cumplen); sin embargo, internamente se advirtió un estado crítico en la consistencia de resultados, donde un porcentaje idéntico (43.3%) evidenció mal desempeño en los procesos. Esto describió una gestión que logró ser efectiva de cara al ciudadano, probablemente por el esfuerzo humano en la atención, pero que carece de solidez en sus procesos de fondo, revelando una fragilidad estructural detrás de la buena imagen externa.

- Se concluyó que la eficacia se manifiesta en un nivel intermedio con falta de alineación estratégica. La característica principal hallada fue la desconexión entre la labor diaria y las metas institucionales, evidenciada por el predominio de la calificación neutra (46.7%) en el cumplimiento de metas periódicas y en la respuesta a necesidades sociales. El estado actual de la eficacia no fue de incumplimiento total, sino de incertidumbre, donde una gran parte del personal no percibe o no logra concretar cómo sus logros individuales contribuyen directamente a los objetivos generales de la Gerencia, operando sin una brújula estratégica clara.

RECOMENDACIONES

- A la Alcaldía se recomienda trascender las capacitaciones técnicas tradicionales e invertir en la implementación de un Programa de "Reconexión Humana con el Servicio Público". Dado que los resultados evidenciaron que el 40% del personal se encuentra en una zona de desempeño "neutral" o inercial, es urgente reactivar su vocación. Este programa no debe centrarse en *cómo trabajar*, sino en *por qué trabajar*, mediante talleres vivenciales de motivación y habilidades blandas. El objetivo práctico es transformar esa apatía detectada en un compromiso genuino, logrando que el colaborador comprenda que su estabilidad emocional y profesional impacta directamente en la calidad de vida de las poblaciones vulnerables de Uchiza.
- Al Gerente Municipal se sugiere evolucionar de un modelo de supervisión coercitiva a un Liderazgo de Acompañamiento y Propósito. Los hallazgos mostraron una desconexión preocupante: casi la mitad del personal no percibe cómo sus logros diarios contribuyen a las metas generales de la institución. Para solucionar esto de forma humana y práctica, se recomienda instituir reuniones breves de alineamiento (*briefings*) donde se comunique no solo la meta numérica, sino el impacto social de alcanzarla.
- Al Gerente de Desarrollo Social, se aconseja priorizar el Saneamiento de Procesos Internos mediante la escucha activa. Se ha detectado una paradoja crítica: el personal logra satisfacer al usuario externo (46.7%), pero lo hace a costa de lidiar con procesos internos inconsistentes y mal evaluados. Para evitar el desgaste silencioso del equipo, se recomienda crear círculos de mejora donde sean los propios colaboradores quienes propongan cómo simplificar los trámites que les quitan energía. Cuidar al equipo que está en la primera línea y ordenar la casa internamente es la única vía para garantizar que la buena atención al vecino sea sostenible en el tiempo y no dependa solo del sacrificio individual.
- Se les exhorta a transitar de una mentalidad de cumplimiento administrativo a una de Mayordomía Consciente de los Recursos. La

indiferencia o neutralidad hallada en el cuidado de los costos y materiales representa una fuga de oportunidades para la comunidad. Se recomienda adoptar una postura ética y proactiva, entendiendo que cada recurso ahorrado u optimizado no es solo un indicador de eficiencia, sino una oportunidad real de ampliar la ayuda social. La invitación es a recuperar el orgullo profesional, viendo la optimización del tiempo y los recursos como un acto de solidaridad y respeto hacia el ciudadano que financia la gestión municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Castro, G. (2025). *Clima organizacional y la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tumbes – año 2022* [Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNTUMBES/65784>
- Céspedes, S. A. (2023). *Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022* [Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/55fa56b0-5fbc-4e28-812f-7e8795bb5fa1>
- Cisneros, A. J., Guevara, A. F., Urdánigo, J. J., & Garcés, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: Una mirada teórica. *Revista ciencias de la educación*, 60, 562-586.
- Duarte, D. D., & Guerrero, R. (2024). MÉTODOS Y TÉCNICAS EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: UNA REVISIÓN INTEGRAL EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de la Sociedad Científica del Paraguay*, 29(2), 90-102. <https://doi.org/10.32480/rscp.2024.29.2.90102>
- Fiestas, C. J. (2024). *Análisis del desempeño laboral en el gobierno local, 2024* [Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13315>

- GRSM. (2024). *Compendios—Municipalidad Provincial de San Martín—Plataforma del Estado Peruano*.
<https://www.gob.pe/institucion/munisanmartin/colecciones/27806-audiencias-publicas-de-rendicion-de-cuentas>
- Guillermo, M. C., & López, O. (2025). Validez y confiabilidad de instrumentos de investigación en el aprendizaje: Una revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 5(10), Article 10.
<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.133>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (1.^a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición). Mc Graw Hill educación. <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/2140>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda edición). McGraw-Hill Education. <https://udi.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8087>
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Izquierdo, Y. K., & Martinez, N. P. (2025). Capacitación de personal y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa certificadora de cilindros de GNV, Villa El Salvador – 2024. *AUTONOMA*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3741>
- Justo, M. M., Zelaya, M. O., Hauche, R. A., & Galvagno, L. G. G. (2023). Niveles de Rendimiento y Satisfacción Laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina: Rendimiento y Satisfacción Laboral. *Uaricha*, 21, 32-44.
<https://doi.org/10.35830/urp.v21i.650>

- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lagos, Y. C., Montilla, J. D., & Uparela, K. (2020). *Eficiencia, eficacia y efectividad en los proyectos*. [Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34885>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1.^a ed., Vol. 1). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
- OIT. (2024, enero 10). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2024: Observaciones del Director General de la OIT | Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/resource/statement/world-employment-and-social-outlook-trends-2024-ilo-director-generals>
- OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Romano, L. G. (2022). *Motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021* [Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6067>
- Rueda, P. (2023). *Teorías del Desempeño Laboral | Buk Colombia* [Investigación]. Teorías del Desempeño Laboral. <https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>
- Sánchez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), Article 17. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Sanchez, M., & Martínez, A. (2020). *Evaluación del y para el aprendizaje*. UNAM. https://www.researchgate.net/publication/370863172_Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje

- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*—Supo, Dr. José: 1477449043—IberLibro (1.^a ed., Vol. 1). Bioestadístico. <https://www.iberlibro.com/9781477449042/Seminarios-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica-Metodolog%C3%ADa-ciencias-1477449043/plp>
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J. S., Chilón, W. M., Pintado, C. A., Tapia, C. E., & Velez, S. B. (2024). *Metodología de la investigación una mirada Global Ejemplos prácticos – Biblioteca Ciencia Latina* (1.^a ed.). Ciencia Latina Internacional. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
- Trinidad, V. G. (2023). *La capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, 2022* [Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2464>
- Villon, S. P. (2024). *La importancia de la motivación laboral en el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa de transporte en Lima Metropolitana* [Antonio Ruiz Montoya]. <https://hdl.handle.net/20.500.12833/2697>
- Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., & Silva, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium plus*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Chávez Macedo, M. (2026). *Rendimiento laboral en la gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025”

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<u>General</u>	<u>General</u>	VARIABLE UNICA				<i>Tipo de Investigación</i>
¿Cómo es el rendimiento laboral en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?	Describir el rendimiento laboral en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025.		EFICIENCIA	- Tiempo empleado - Costos reducidos - Recursos utilizados		* Aplicado. <i>Nivel de Investigación</i> * Descriptivo
<u>Específicos</u>	<u>Específicos</u>					<i>Población</i>
¿De qué manera se percibe la eficiencia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025??	Describir la percepción de la eficiencia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025	RENDIMIENTO LABORAL	EFFECTIVIDAD	- Prevalencia generada. - Resultados obtenidos. - Satisfacción del usuario	Lista de cotejo De10 items. Escala Politomica	* N = 30 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, Tocache, San Martin-2025.
¿En qué medida se interpreta la efectividad en la Gerencia de	Describir la interpretación de la efectividad en la Gerencia de		EFICACIA	- Metas cumplidas		<i>Muestra</i> * Muestreo no probabilístico

desarrollo social de la
Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?

desarrollo social de la
Municipalidad distrital de Uchiza, 2025

¿Cómo se mide la eficacia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025?

Describir la interpretación de la efectividad en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad distrital de Uchiza, 2025

- Resultados alcanzados
- Necesidad establecida

→ n = 30
trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad distrital de Uchiza, Tocache, San Martín-2025.

Procesamiento de Datos

* Estadística y SPSS.

ANEXO 2

INTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Lista de cotejo: Rendimiento Laboral

INSTRUCCIONES:

Evalúe el rendimiento del trabajador para cada criterio, marcando con una (X) la casilla que mejor describa su rendimiento.

DIMENSIÓN	CRITERIO DE EVALUACIÓN	ESCALA		
Eficiencia		Mal desempeño (1)	Neutro (2)	Cumplen (3)
1.	(Tiempo empleado) Finalización de tareas y responsabilidades dentro de los plazos establecidos.			
2.	(Costos reducidos) Optimización en el uso de recursos para minimizar costos en sus actividades.			
3.	(Recursos utilizados) Uso responsable y adecuado de los recursos (materiales, equipos) asignados.			
Efectividad		Mal desempeño (1)	Neutro (2)	Cumplen (3)
4.	(prevalencia generada) Generación de una tendencia predominante y visible en los beneficiarios de los programas sociales			
5.	(Resultados obtenidos) Obtención consistente de los resultados esperados en los proyectos y servicios a su cargo.			
6.	(Satisfacción del usuario) Logro de un alto nivel de satisfacción en los ciudadanos atendidos.			
Eficacia		Mal desempeño (1)	Neutro (2)	Cumplen (3)
7.	(Metas cumplidas) Alcanza las metas periódicas definidas por la Gerencia.			
8.	(Resultados alcanzados) Contribución directa de sus logros a los objetivos generales de la Gerencia de Desarrollo Social.			
9.	(Necesidad establecida) Respuesta eficaz a las necesidades sociales identificadas en la comunidad de Uchiza a través de su trabajo.			
Variable: Rendimiento Laboral				
10.	Rendimiento laboral general en relación con las expectativas y exigencias del puesto.			

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCION: GESTION PUBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Mg. Dilma Ahuaga Panduro
PSICÓLOGA
C.Ps.P N° 39829

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: MARCO ANTONIO CHAVEZ MACEDO

TITULO DE LA INVESTIGACION:

RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025.

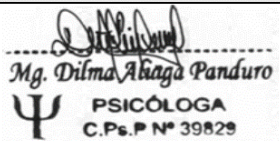
ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sirvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones.

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0-20)				REGULAR (21-40)				BUENO (41-60)				MUY BUENO (61-80)				EXCELENTE (81-100)				OBSERVACIONES
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:																		X			
2.- CREATIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																			X		
3.- ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:															X						
4.- ORGANIZACION	La organización lógica de los ítems es:																					
5.- SUFICIENCIA	El numero de ítems, en relación al número de indicadores es:																		X			
6.- INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es:														X							
7.- CONSISTENCIA	Es la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:																X					
8.- COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:																		X			
9.- METODOLOGIA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:																			X		
10.- PRESENTACION	La presentación del instrumento, es:																	X				
PROMEDIO DE VALORACION PARCIAL														21,2				63,4				
PROMEDIO DE VALORACION TOTAL										84.6%												

OPINION DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO		
(Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TITULO PROFESIONAL Y GRADO ACADEMICO
MG. DILMA ALIAGA PANDURO	- MG. PSICOLOGIA EDUCATIVA - LICENCIADA EN PSICOLOGIA

LUGAR Y FECHA	Nº DNI	CODIGO ORCID	FIRMA DEL VALIDADOR	TELEFONO
	44728003	Aliaga Panduro, Dilma (orcid.org/0000-0002-7823-5999)	 Mg. Dilma Aliaga Panduro  PSICÓLOGA C.Ps.P Nº 39829	935 426 240



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MENCIÓN: GESTION PUBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Robert Chuquihuanga Cruz
PSICOLOGO
CPaP N° 39036
CDR. XIII San Martín

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: MARCO ANTONIO CHAVEZ MACEDO

TITULO DE LA INVESTIGACION:

RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025.

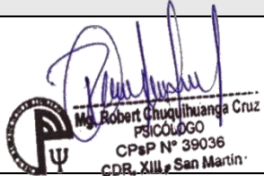
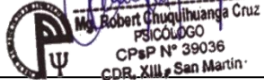
ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones.

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0-20)				REGULAR (21-40)				BUENO (41-60)				MUY BUENO (61-80)				EXCELENTE (81-100)				OBSERVACIONES
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:																X					
2.- CREATIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																		X			
3.- ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:															X						
4.- ORGANIZACION	La organización lógica de los ítems es:																	X				
5.- SUFICIENCIA	El numero de ítems, en relación al número de indicadores es:																X					
6.- INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es:														X							
7.- CONSISTENCIA	Es la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:																	X				
8.- COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:																			X		
9.- METODOLOGIA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:																		X			
10.- PRESENTACION	La presentación del instrumento, es:																X					
PROMEDIO DE VALORACION PARCIAL														35,3				45,3				
PROMEDIO DE VALORACION TOTAL		80.6%																				

OPINION DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO		
(Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?		X
El instrumento debe ser aplicado	X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TITULO PROFESIONAL Y GRADO ACADEMICO
MG. CHUQUIHUANGA CRUZ ROBERT	- MG. EN PSICOLOGIA CON MENCIÓN EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE SALUD - PSICOLOGO

LUGAR Y FECHA	Nº DNI	CODIGO ORCID	FIRMA DEL VALIDADOR	TELEFONO
	45038889	Chuquihuanga Cruz, Robert (orcid.org/0000-0001-6130-7581)	 	927 182 004

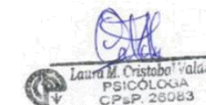


UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENTION: GESTION PUBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION



DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR:

APELLIDOS Y NOMBRES: MARCO ANTONIO CHAVEZ MACEDO

TITULO DE LA INVESTIGACION:

RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025.

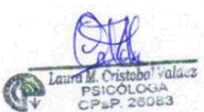
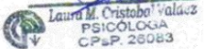
ASPECTOS A VALIDAR:

A continuación, sírvase a calificar el instrumento según lo dispuesto en cada aspecto indicando el puntaje en la casilla que usted considere conveniente y además puede redactar sus apreciaciones personales en la columna de observaciones.

ASPECTOS	CRITERIOS	DEFICIENTE (0-20)				REGULAR (21-40)				BUENO (41-60)				MUY BUENO (61-80)				EXCELENTE (81-100)				OBSERVACIONES
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems es:														X							
2.- CREATIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																		X			
3.- ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:																X					
4.- ORGANIZACION	La organización lógica de los ítems es:												X									
5.- SUFICIENCIA	El numero de ítems, en relación al número de indicadores es:																	X				
6.- INTENCIONALIDAD	La intencionalidad de los ítems para evaluar las variables, es:																		X			
7.- CONSISTENCIA	Es la redacción de los ítems, se evidencia relaciones lógicas entre los indicadores de las variables de estudio, siendo así la consistencia de los ítems es:														X							
8.- COHERENCIA	La coherencia entre los ítems, indicadores y las dimensiones, es:															X						
9.- METODOLOGIA	Las estrategias de los instrumentos responden al propósito del estudio, siendo así la metodología del instrumento es:														X							
10.- PRESENTACION	La presentación del instrumento, es:														X							
PROMEDIO DE VALORACION PARCIAL														42,3				36,2				
PROMEDIO DE VALORACION TOTAL		78,5																				

OPINION DEL EXPERTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Por favor, sírvase marcar con un aspa "X")		
ASPECTOS	SI	NO
¿Hubo alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?		
El instrumento debe ser aplicado		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	TITULO PROFESIONAL Y GRADO ACADEMICO
MG. CRISTOBAL VALDEZ, LAURA MATILDE	- MG. EN SISTEMA DE PROTECCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE FRENTE A LA VIOLENCIA. - LICENCIADA EN PSICOLOGIA

LUGAR Y FECHA	Nº DNI	CODIGO ORCID	FIRMA DEL VALIDADOR	TELEFONO
	71539186	Cristóbal Valdez, Laura Matilde (orcid.org/0000-0001-7080-8731)	 	935 617 525

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA

UNIDAD DE PATRIMONIO

"Año de la recuperación y la consolidación
de la economía peruana."



Uchiza, 16 de junio 2025

CARTA N° 005-2025-MDU/SGGRRHH

SEÑOR:

MARCO ANTONIO CHÁVEZ MACEDO.

ASUNTO: REMITO AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DEL ALUMNO DE MAESTRÍA MARCO A. CHÁVEZ MACEDO.

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, la Municipalidad Distrital de Uchiza autoriza al Sr. Marco Antonio Chávez Macedo, alumno de la Maestría en Ciencias Empresariales, con mención en Gestión Pública, en la Universidad de Huánuco, para recabar la información necesaria en las diferentes áreas de esta entidad para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

"Entorno familiar y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza – Tocache – San Martín – 2025".

Esta autorización tiene como finalidad facilitar el acceso a datos relevantes que le permitan sustentar su estudio académico, en el marco de la transparencia y colaboración institucional. Agradecemos brindar las facilidades del caso.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Adjunto:

- Autorización de acceso, uso, y publicación de información privada.

Atentamente,



mesadepartes@muniuchiza.gob.pe



www.muniuchiza.gob.pe



PLAZA MAYOR - UCHIZA
AV. ATAHUALPA N° 920

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA

UNIDAD DE PATRIMONIO

*"Año de la recuperación y la consolidación
de la economía peruana."*



AUTORIZACIÓN DE ACCESO, USO Y PUBLICACIÓN DE INFORMACIÓN PRIVADA

Uchiza, 16 de junio del 2025

Señores:

Universidad de Huánuco – UDH

Presente. -

De nuestra consideración:

La Municipalidad Distrital de Uchiza, a través de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y/o el que haga sus veces, autoriza al señor Marco Antonio Chávez Macedo, estudiante de la Universidad de Huánuco, a acceder, utilizar y publicar información institucional relacionada con su trabajo de investigación titulado:

"Entorno familiar y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Uchiza – Tocache – San Martín – 2025", el cual se desarrolla como requisito para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública.

La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, y podrá ser publicada en el repositorio institucional de la Universidad de Huánuco u otros medios académicos, respetando la veracidad de los datos y citando adecuadamente a esta entidad como fuente, cuando corresponda.

Esta autorización se otorga por el tiempo que dure el desarrollo de la investigación, con pleno conocimiento de que los resultados podrán ser de acceso público.

Sin otro particular, extendiendo la presente a solicitud de parte interesada para los fines que estime convenientes.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA
"Ciudad de Paz y Vida"
CPC Jonathan Joseph Panduro Pera
SUB GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



mesadepartes@muniuchiza.gob.pe



www.muniuchiza.gob.pe



PLAZA MAYOR – UCHIZA
AV. ATAHUALPA Nº 920

ANEXO 5

**FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA
PARTICIPAR EN INVESTIGACIÓN**

Yo, Marco Antonio Chávez Macedo, Licenciado en Psicología, estoy desarrollando mi tesis para obtener el grado académico de maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública en la Universidad de Huánuco.

El estudio se titula: "**RENDIMIENTO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHIZA, 2025**"

Si decide participar, se le pedirá responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. No será necesario proporcionar datos personales, ya que sus respuestas serán codificadas y tratadas de manera confidencial.

Si tiene alguna duda, estaré disponible para aclararla en cualquier momento durante el proceso.

Declaración de Consentimiento:

Yo,,
acepto participar voluntariamente en esta investigación. Declaro haber sido informado sobre el procedimiento y reconozco que la información proporcionada será utilizada únicamente para fines de esta investigación y será tratada con estricta confidencialidad.

Uchiza,dede 20.....

.....
Firma del participante
DNI