



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA.**

Calidad de vida laboral y desempeño profesional en servidores
administrativos de la Fiscalía de Trujillo - Sede central, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Lavado Mendoza, Joseph Steven (ORCID: 0000-0002-5481-4240)

ASESOR:

Mag. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, en primer lugar, por protegerme siempre y permitirme avanzar en el cumplimiento de mis objetivos de vida.

A mis padres, por su apoyo y motivación para cumplir con mis metas, son ellos quienes me dan fortaleza para seguir superándome.

Agradecimiento

A Dios por permitirme tener salud y vida.

A mis padres, por los consejos e ideas impartidas a lo largo de este camino, por su apoyo su cariño incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.MÉTODOLOGÍA.....	16
3.1.Tipo y diseño de investigación	16
3.2.Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4.Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS.....	22
V.DISCUSIÓN	35
VI.CONCLUSIONES	41
VII.RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central</i>	17
<i>Tabla 2 Técnicas utilizadas para la medición de las variables</i>	18
<i>Tabla 3 Listado de especialistas en tema de investigación</i>	19
<i>Tabla 4 Rango de los niveles de medición de la variable CVL</i>	20
<i>Tabla 5 Rango de los niveles de medición de la variable desempeño profesional</i>	21
<i>Tabla 6 Nivel de la CVL de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo</i>	22
<i>Tabla 7 Nivel de la CVL desde la dimensión factores individuales</i>	23
<i>Tabla 8 Nivel de la CVL desde la dimensión factores del ambiente de trabajo</i>	24
<i>Tabla 9 Nivel de la CVL desde la dimensión factores del trabajo y la organización</i>	25
<i>Tabla 10 Nivel de la CVL desde la dimensión factores del entorno socio laboral</i>	25
<i>Tabla 11 Nivel del desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo</i>	27
<i>Tabla 12 Nivel del desempeño profesional desde la dimensión evaluación del desempeño</i>	28
<i>Tabla 13 Nivel del desempeño profesional desde la dimensión administración del desempeño</i>	29
<i>Tabla 14 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones</i>	30
<i>Tabla 15 Correlación entre la CVL y el desempeño profesional</i>	31
<i>Tabla 16 Correlación entre los factores individuales y el desempeño profesional</i>	31
<i>Tabla 17 Correlación entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional</i>	32
<i>Tabla 18 Correlación entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional</i>	33
<i>Tabla 19 Correlación entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional</i>	34

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Nivel de la CVL de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.	22
<i>Figura 2.</i> Nivel de la CVL desde la dimensión factores individuales.	23
<i>Figura 3.</i> Nivel de la CVL desde la dimensión factores del ambiente de trabajo.	24
<i>Figura 4.</i> Nivel de la CVL desde la dimensión factores del trabajo y la organización.	25
<i>Figura 5.</i> Nivel de la CVL desde la dimensión factores del entorno socio laboral.	26
<i>Figura 6.</i> Nivel del desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.	27
<i>Figura 7.</i> Nivel del desempeño profesional desde la dimensión evaluación del desempeño.	28
<i>Figura 8.</i> Nivel del desempeño profesional desde la dimensión administración del desempeño.	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía Trujillo - Sede central, 2021. El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo no experimental de diseño descriptivo correlacional – corte transversal, se trabajó con una población de 144 servidores, aplicando la fórmula de población conocida la muestra, quedo compuesta por 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo, además se utilizaron como instrumentos de recolección a cuestionarios que fueron validados obteniendo una alfa para la variable CVL (0.952) y para desempeño profesional (0.820). Luego de realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial, el principal resultado se encontró que la mayoría de los servidores perciben una CVL regular 48,10%. Por otro lado, se evidenció que la mayoría de los servidores perciben un desempeño profesional bueno en un 64,56%. Llegando a concluir que existe una correlación positiva alta ($\rho = 0.714$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$), donde se rechazó la H_0 : señalando que existe una relación positiva alta entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

Palabras clave: Servidores, Calidad de vida y Desempeño profesional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the quality of work life and professional performance in administrative servants of the Trujillo Prosecutor's Office - Headquarters, 2021. The study was carried out using the non-experimental quantitative approach of correlational descriptive design - cross-sectional, We worked with a population of 144 servers, applying the known population formula, the sample was composed of 79 administrative servers of the Trujillo Prosecutor's Office, in addition, questionnaires were used as collection instruments that were validated, obtaining an alpha for the variable quality of working life (0.952) and for professional performance (0.820). After performing the descriptive and inferential statistical analysis, the main result was that most of the servers perceive a regular quality of work life of 48.10%. On the other hand, it was evidenced that the majority of the servers perceive a good professional performance in 64.56%. Concluding that there is a high positive correlation ($\rho = 0.714$) and significant ($p = 0.000 < 0.05$), where the H_0 was rejected: noting that there is a high positive relationship between the quality of work life and professional performance in administrative servants of the Trujillo Prosecutor's Office - headquarters.

Keywords: Servants, Quality of life and Professional performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy, debido al brote atípico de la COVID-19, la economía mostrada por las entidades y sociedades, suele enfrentarse a eventos externos sin precedentes según Global Data Analysis, (2020). Siendo así, en el tercer mes del año 2020, la OMS clasificó al virus Covid19 como una emergencia definiéndolo como “pandemia” debido a su capacidad de propagación y transmisión a nivel global (OMS, 2020).

De acuerdo a las actividades necesarias para grupos desfavorecidos y no vulnerables, se brindaron gradualmente medidas de aislamiento y distanciamiento social a nivel mundial (Nicola et al., 2020, Anderson et al., 2020; y Lewnard y C Lo, 2020). Debido a la suspensión de la economía y el comercio, estas acciones necesarias generaron incertidumbre económica (recesión) en la mayoría de los países, con incidencia en los sectores económicos (McKibbin y Fernando, 2020). De la misma forma, el poder adquisitivo de los ciudadanos, sus familias, empresas y el empleo en todo el mundo, también resultaron perjudicados (Muellbauer, 2020).

Según lo referido por Sánchez (2020), señala que la pandemia COVID19 requiere de líderes adaptativos con altas capacidades emocionales. Se conceptualiza como la adaptación activa al entorno amenazado y la adaptación de todas las organizaciones (Shatté et al., 2017). Un conjunto de cambios destinados a que el sistema de trabajo opere en un ámbito distinto al plan original; continuando con la secuencia de movimientos rutinarios el cual se ve afectada la CVL (calidad de vida laboral). Algunas de las manifestaciones de Tilve y Méndez, (2020) señalaron que la capacidad emocional depende de la discontinuidad de las cadenas de suministros, encadenado a la disminución de la productividad, contracción y desempleo (Gopinath et al., 2020). Por ello, algunos gobiernos de diversos países han estado prestando atención a la adopción de las medidas para reducir el efecto del virus en los seres humanos, el empleo, las actividades productivas, el trabajo y los niveles de vida.

Actualmente, Perú se encuentra en una situación anormal al contratar colaboradores que desconocen sus derechos en diversas entidades del sistema

público, hechos que violan los derechos constitucionales del Perú (Franco, 2019). Toda vez, que las obligaciones del país incurren directamente por las relaciones laborales; se han producido restricciones, desconocimiento y desprecio por la dignidad de los ciudadanos, este comportamiento genera un estado de inconstitucionalidad.

Basado en investigaciones sobre calidad de vida laboral (CVL); se trata de un elemento que permite desarrollar la productividad en diversas organizaciones y se visualiza como uno de los desafíos más importantes dentro de la organización. Estos desafíos, en el contexto actual, son las limitaciones de carácter comercial y económico que afrontan para tratar de reducir el aumento de contagio viral a raíz de la COVID-19. La situación inesperada que enfrenta la organización debilita su capacidad para lograr metas y cumplir con los estándares de desempeño (Bartik et al., 2020; Kraus et al., 2020).

Al prestar atención al tema de los servidores administrativos en la Fiscalía de Trujillo – Sede central, se advierte que el desempeño de los servidores ha mermado durante los últimos meses, lo que puede ser debido a los problemas que se ha observado en el desempeño organizacional, ya que los grupos, individuos y estructuras han generado en su conducta un impacto negativo. También se aprecian serios defectos en el comportamiento, que influyen en las emociones, motivaciones y percepciones de los empleados. Algunas de las manifestaciones de estos problemas complican el proceso de tomar decisiones y solucionar los problemas en las operaciones de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.

Uno de los componentes más importantes en estos planes, impide el mejoramiento o incremento de la eficiencia en las actividades. Existen planes de contingencia, pero no están implementados al cien por ciento, no se convoca a una reunión para formular estrategias en mejora del desempeño profesional; algunas de sus manifestaciones se dan, por ejemplo, cuando se actualiza un paquete software en mejora del trabajo, los servidores rara vez reciben capacitaciones al respecto; de esta manera no cooperan para agilizar el servicio, interrumpiendo la

atención al público, donde se desperdicia el tiempo, por lo que los servidores no presentan un buen desempeño profesional en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.

En atención a la problemática expuesta, se formuló como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la CVL y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021? Y de forma específica: ¿Cuál es el nivel de la CVL y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía en estudio? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?

La justificación para el presente estudio se da: Por su relevancia social, muestra el nivel de desempeño profesional del servidor en estudio, y aporta a la sociedad el conocimiento sobre el nivel de calidad de vida del grupo de investigación. Por conveniencia, en tanto permite asimilar el nivel de calidad de trabajo y vida del personal administrativo, si pueden superar los problemas, también pueden mejorar su conducta con relación a la productividad. Por sus implicancias prácticas, pues los servidores de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se benefician porque conocerán las debilidades que tienen y sus fortalezas. Por su utilidad metodológica, ya que proporciona herramientas para recabar información, y sirve de base para la realización de otros estudios. Por su valor teórico, porque cubre los vacíos de información, se llenarán a partir del diagnóstico de las dos variables en el espacio de investigación, lo que permite recolectar datos de las variables objeto de análisis.

El objetivo general en la presente investigación es determinar la relación entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021; el objetivo específico es: identificar el nivel de CVL, así como determinar el nivel del desempeño profesional; finalmente determinar la relación entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021; así mismo determinar la relación entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021; determinar la relación entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021; determinar la relación entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía en estudio.

Dentro de esta perspectiva precisamos que, según las ideas de Hernández y Mendoza, (2018) se establece como hipótesis: Que la CVL y desempeño profesional (DP), en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, tiene una relación significativa; de manera específica, se establece que la CVL en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central presenta un nivel regular; a su vez el DP en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, presenta un nivel regular. De esta manera existe relación positiva entre las dimensiones: factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y la organización y factores del entorno socio laboral, con la variable desempeño profesional, en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, en estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se citaron algunos estudios que se consideran relevantes para las variables investigadas, tales como estudios internacionales, nacionales y locales, y se mantendrá la relación con las variables investigadas.

De acuerdo al entorno de investigación internacional, la investigación de Lumbreras et al., (2019) tuvo como propósito evaluar la relación entre la CVL y el desempeño organizacional de los empleados de los hospitales públicos partiendo de la evaluación del impacto de la gestión de mando como intermediario. Fue una investigación de corte transversal en 866 profesionales y gerentes del Hospital Público de Tlaxcala en la CDMX. Para la CVL se utilizó un instrumento de medición legitimado por 34 indicadores y para el desempeño organizacional se utilizó un instrumento diseñado por 30 ítems para este estudio. Como resultado, los puntajes de gestión de mando de los trabajadores de Tlaxcala, CVL y desempeño organizacional fueron significativamente más bajos. Los participantes creen que hay suficiente gestión de mando (GD), tienen más probabilidades de percibir una CVL alta en 2,7%, mientras que los participantes clasificados como la CVL altos tienen un 69% más de probabilidades de tener un desempeño organizacional suficiente. En conclusión, GD suficiente se correlaciona con mejor CVL, que resultó ser una “variable mediadora” para la correlación positiva entre CVL y desempeño organizacional.

También, Cruz (2018) cuyo estudio estuvo orientado a evaluar las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral y determinar cuáles son los factores principales que inciden positiva o negativamente en esta percepción. Por tanto, esta investigación busca artículos científicos para encontrar las principales variables y variables organizativas, CVT y variables relacionadas con la calidad de vida (CV). A través del estudio se puede determinar que existen múltiples variables relacionadas con la palabra CVL, y el propósito de cada variable es sacar una conclusión, la cual se acerca al negocio de realizar investigaciones detalladas sobre el comportamiento del talento humano y su efecto en los colaboradores.

Respecto a estudios en el marco nacional según Hurtado (2017) en su investigación tuvo la finalidad establecer la relación ente la CVL y el desempeño de los enfermeros que laboran en el Hospital Sergio Bernales. De acuerdo a la metodología que utilizó este estudio, fue transaccional descriptivo correlacional, no experimental. Dentro del marco muestral que se utilizó, estuvo conformado por 90 enfermeros los cuales brindaban servicio en las diferentes áreas del hospital en estudio. Por otro, lado se tomó como instrumentos dos cuestionarios que evalúan a cada variable. De esta manera según el procesamiento de los datos recolectados se evidencia que el 83,3% de los enfermeros refieren que la CV era "mala", el 16,7% dijo que la CV era "regular" y la calidad de trabajo y de vida tenía una relación significativa con el desempeño profesional, valor = $0,00 > 0,05$), dimensiones, condiciones y entorno personal, organización y felicidad laboral, las variables de desempeño profesional tienen una relación muy significativa.

Por su parte, la investigación de López (2018) estuvo orientada a establecer la relación entre la CVL y el desempeño de los profesionales de enfermería que visitaron el Hospital Central de Cirugía Cayetano Heredia en Lima en 2018. El estudio utilizó el método cuantitativo, tipos básico y diseños descriptivo correlacional, donde la población incluyó a 50 enfermeras del centro quirúrgico del hospital en estudio, aplicándoseles como técnica una encuesta. Para determinar la efectividad de esta herramienta se utilizó la confiabilidad V-AIKEN, teniendo un coeficiente de alfa de cronbach de 0,85 para calidad del trabajo y el resultado del cuestionario de desempeño laboral es de 0,881. La conclusión se obtuvo según los enfermeros del centro quirúrgico del hospital, refiriendo que existe una correlación positiva entre la CVL y el desempeño laboral ($\rho = .732$; $p = 0.05$). Con base en ello se puede afirmar que cuanto mayor es la CVL, mayor es el desempeño profesional.

De igual forma, la investigación de Herrera (2018) tuvo el propósito de determinar la relación entre la CV y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional del Callao en 2016. Según el diseño, la investigación fue cuantitativa y relevante, más que experimental. Según la muestra, constó de 103 enfermeros que laboran en dicho hospital en estudio. Por esta razón,

la técnica es una encuesta. La conclusión reconoce la presencia de una relación entre las variables y las dimensiones de investigación que se obtiene mediante la correlación entre la CVL de la variable independiente y el desempeño laboral de la variable dependiente. El valor es 0.562, que representa la relación promedio y una significancia en el nivel de 0.000. Es < 0.05 . Existe correlación entre ambas variables, aceptando la hipótesis alterna.

En esta secuencia de investigación, no existen estudios en el marco local, ello se sostiene luego de una investigación detallada en diferentes plataformas académicas; y no hay investigaciones sobre las variables propuestas en la investigación.

En este apartado se señalarán algunas teorías referentes a las variables en estudio determinando los indicadores y dimensiones para la respectiva medición, Según Patlán (2017) la variable CVL es un acompañamiento duradero, efectivo y relacionado con el comportamiento laboral, que puede promover el crecimiento integral de las personas, especialmente en el trabajo organizacional.

Según Molina et al. (2018), la CVL se refiere, a las condiciones laborales y la realidad de la búsqueda de beneficios y desarrollo de los empleados, tomando en cuenta salarios, salud, seguridad e higiene, ambientales, sociales, liderazgo, trato equitativo, etc., incluyendo percepción de situaciones previas y valoración subjetiva personal.

Para Grote y Guest (2017) refieren que, en el marco del establecimiento y respeto de las políticas empresariales y los derechos humanos básicos, la CVL debe examinar una parte del desarrollo general de los colaboradores, cubriendo todos los aspectos específicos que afectan su comportamiento, como el desempeño laboral, el sistema de política laboral de la empresa, métodos de gestión y posicionamiento, organización estratégica o eficiencia y productividad.

La CVL es un proceso continuo y dinámico donde las actividades profesionales se relacionan con todos los aspectos de su funcionamiento y trabajo.

Estos aspectos pueden estar relacionados con la satisfacción de motivaciones y desempeño laboral, mejorando las actividades profesionales. De esta manera se fortalece la dignidad de los empleados, los cambios culturales y oportunidades de promoción y desarrollo personal. (Fuentes, 2019).

Según Ferreira (2018), aduce que la calidad profesional es la parte positiva de los factores de gestión final: psicología física, técnica y social, estos factores inciden en la renovación de la cultura y un ambiente organizacional adecuado, conduciendo a la felicidad de los colaboradores y al cumplimiento organizacional.

De acuerdo a Matabanchoy et al, (2018) se describe a la satisfacción laboral como permitir la definición de compromisos laborales y condiciones de trabajo proporcionalmente mejores; es un privilegio diseñado para seguir el propósito propuesto del empleado con la participación activa del empleado, lo que resulta en satisfacción laboral. De esta manera según Keshtmand et al, (2016) enfatizaron los componentes más importantes definidos y a menudo mencionados en la investigación organizacional: percepción sobre salarios justos, condiciones del ambiente laboral, seguridad laboral y contenido laboral.

Clasificación de factores del término de calidad de vida laboral (TVC); de acuerdo a Patlán (2017), dividió los factores que componen el término en cuatro grupos, de la siguiente manera:

Según la dimensión factores individuales, se refiere a la satisfacción de las necesidades a través del trabajo y al logro de la plena satisfacción de los trabajadores.

Sobre el equilibrio trabajo-familia; cuando las necesidades y presiones laborales se adaptan a las presiones personales y familiares, se producirá estabilidad, motivación, entusiasmo, éxito, eficiencia y responsabilidad. Cuando ocurren desequilibrios, se producirá estrés y preocupación, insatisfacción, desesperación y falta de atención de la organización frente a los colaboradores.

Sobre la satisfacción con el trabajo; el empleado tiene una visión positiva y agradable de su estado emocional laboral y de sus actividades en la organización, porque tiene un trabajo feliz, un buen ambiente y su salario cumple con sus expectativas.

Sobre el desarrollo laboral y profesional; es una coyuntura que las organizaciones brindan a los colaboradores para desarrollar sus habilidades laborales, lo que les permite aprender y desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, y posiblemente realizar mejoras en función de sus habilidades, logros y desempeño laboral, lo que les permite tener y seguir una carrera.

Sobre la motivación en el trabajo; hace referencia a las expectativas del colaborador donde debe satisfacer las necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar metas a través del desempeño en la organización. Este es un proceso de activación y motivación de los empleados para que tengan un comportamiento y desempeño positivo, entusiasta, eficaz, competente, seguro, entusiasta, productivo y leal en su trabajo.

Sobre el bienestar en el trabajo; es el estado activo de los trabajadores en su entorno laboral y el estado efectivo de su experiencia laboral.

Sobre la dimensión factores del medio ambiente del trabajo; de acuerdo a lo relacionado se describe que los riesgos que presentan los colaboradores en las organizaciones, son un riesgo alto donde se debe tener en cuenta la seguridad laboral para que no afecte a los colaboradores.

Sobre las condiciones y ambiente laboral; se refiere a una serie de factores técnicos, organizativos y sociales relacionados con la salud física y mental de los empleados en el entorno y proceso de trabajo. Los factores ambientales pueden físicos, de seguridad, etc. Estos factores pueden constituir requisitos y restricciones sobre el desempeño laboral. Cuando las condiciones y el entorno son favorables, los empleados se sentirán cómodos, tranquilos, seguros, satisfechos, activos, activos.

Sobre la seguridad y salud en el trabajo; es la opinión de los colaboradores sobre la medida en que las organizaciones utilizan una serie de medidas técnicas destinadas a prevenir, proteger y eliminar los peligros para la salud, vida de los trabajadores. Promover el trabajo seguro y minimizar los riesgos o lesiones de los trabajadores. Cuando el lugar de trabajo es seguro y saludable, las personas se sienten seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización.

Así mismo, según la dimensión factores del trabajo y de la organización; el aspecto de trabajo relacionado con la empresa y la ejecución de tareas ayudan a mejorar la calidad del trabajo.

De acuerdo al contenido y significado del trabajo; se explica que se debe de realizar un interesante trabajo, teniendo en cuenta el significado y la diversificación de las posibilidades de tomar las mejores decisiones en el desarrollo personal. De esta manera el significado del contenido del trabajo de los colaboradores es que deben estar involucrados durante todo el proceso de la empresa en donde empiezan a ser útiles y valiosos, brindando oportunidades, mejorando el desarrollo del conocimiento de la formación profesional.

Sobre la compensación financiera-laboral; los empleados reciben suficientes recompensas financieras de la organización para aplicar con éxito sus conocimientos y habilidades en diversas tareas, contribuciones y desempeño de los colaboradores.

Sobre la autonomía y control en el trabajo; la organización otorga a los trabajadores la libertad e independencia para organizar y realizar el trabajo, pudiendo determinar el contenido de su tarea (secuencia, velocidad, método) y el número de colaboradores.

Sobre la estabilidad laboral; vela por mantener el trabajo dentro del tiempo especificado en el contrato, evitar ser despedido por causas indebidas o arbitrarias, brindar a los trabajadores empleos seguros, estables y duraderos, y proteger su trabajo, la sociedad, la familia y el desarrollo personal.

Sobre tomar parte en la toma de decisiones; aquí la empresa comunica y brinda una forma de participación para que sus colaboradores utilicen su capacidad para tomar decisiones relacionadas con su participación en las actividades, puede aumentar la autonomía de las actividades laborales, mejorando así la productividad y el control del trabajo, haciendo que los empleados se sientan más eficientes y relajados para lograr los objetivos empresariales de su centro de labores.

En cuanto a sus factores dimensionales del entorno de sociolaboral, son aquellos que satisfacen las necesidades sociales e interpersonales en el trabajo y ayudan a mejorar la calidad de trabajo.

Sobre la relación interpersonal; los empleados pueden comunicarse libre y abiertamente con sus jefes, colegas, clientes o usuarios relacionados con la organización, llegando a establecer un vínculo de autoconfianza generando un buen clima, donde se desarrolle un trabajo cómodo y agradable en la organización.

Sobre la retroalimentación; los empleados obtienen información sobre el desempeño laboral de sus superiores y colegas, su propósito es estimar la eficiencia y efectividad de la productividad de su propio desempeño, comprender su propio desempeño, lograr metas y mejorar el desempeño.

Sobre el apoyo organizacional; cuando el trabajador se siente apoyado y sobre todo valoran sus contribuciones, su trabajo y desarrollo profesional, si consideran sus metas y valores, si escuchan sus quejas, si les ayudan y confían en sus percepciones de trato justo. Tienen un sentido de pertenencia y crean una atmósfera de apoyo, comprensión y confianza, su autoestima aliviará su presión.

Sobre el reconocimiento; es una acción realizada en las organizaciones, es cualquier plan de negocios diseñado para evaluar el trabajo de los empleados o cualquier comportamiento que aporte beneficios a la empresa.

La investigación actual se sustenta en la teoría de las variables de investigación. Según el autor Acosta (2018), señala que el desempeño de los

colaboradores es el proceso de realización de tareas asignadas en la organización, y esta evaluación se basa en la valoración personal de los esfuerzos individuales. Cabe señalar que esto está determinado por los factores antes mencionados que afectan su comportamiento.

En lo que a ellos respecta, Ribes et al, (2018) mencionaron que el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realizan los empleados o trabajadores en un determinado campo mediante el fortalecimiento de sus habilidades, lo que incidirá en los resultados esperados de la empresa; el autor mantiene una clara relación con el propósito del desempeño laboral, incluidas las acciones tomadas por los trabajadores para cumplir con las pautas comerciales.

Con base en este sustento teórico, Alles (2016) señaló que el desempeño laboral es una serie de acciones que los recursos humanos ejecutan efectivamente de acuerdo con las metas y objetivos marcados por la empresa, involucrando sus habilidades, destrezas y habilidades. Por su parte, Sánchez (2016) explicó que el desempeño es el resultado de que los colaboradores de la organización cumplan con sus obligaciones laborales en función de las tareas y/o actividades que se les asignen, teniendo en cuenta los recursos mínimos requeridos para alcanzar las metas.

Según García et al, (2018), aducen que el desempeño laboral se basa en el nivel de los colaboradores que realizan las correspondientes tareas asignadas de acuerdo con los lineamientos marcados por la empresa u organización, donde se tiene como propósito la continua mejora de las propias capacidades. Sin embargo, señalaron que el desempeño laboral también se refleja en el desarrollo de habilidades que los empleados pueden utilizar en los conocimientos profesionales y cómo hacerlo, estas se reflejan en las habilidades laborales.

Según Bohlander et al, (2018) señalaron que los empleadores pueden evaluar esos comportamientos para medir las habilidades y aptitudes de los empleados, el desempeño laboral de los mismos y sus metas en la organización como parte del comportamiento y acciones de todos, lo que ayudará a implementar

cambios dentro de la organización, lo cual está relacionado con los requisitos de la empresa.

Según Arbaiza (2016) señala que se puede utilizar herramientas estandarizadas para evaluar el trabajo realizado por los empleados, y luego proponer mejoras para promover el crecimiento de cada empleado. Asimismo, define el desempeño como una serie de acciones y comportamientos que toman los empleados al completar tareas y funciones, por lo que los conocimientos y habilidades son importantes para el buen desempeño laboral (Eufracio, 2018).

Es importante destacar que el valor agregado que brindan los empleados en función de su desempeño en la organización depende de la efectividad de sus relaciones con otros empleados y de su capacidad para responder de manera efectiva a la adversidad organizacional.

Por otro lado, Chávez (2017) señaló que el desempeño laboral es muy valorado debido a los diferentes comportamientos que se puede obtener en un periodo de tiempo determinado. Cabe señalar la importancia que el desempeño laboral es un valor valioso que vale la pena destacar. De esta forma, Sánchez (2017) cree que el desempeño laboral es una herramienta para verificar las metas esperadas a nivel individual.

Según Hordos (2018) señaló que el desempeño laboral no es solo el nivel en que los colaboradores realizan sus funciones, sino que también involucra muchos factores, por ejemplo, cómo liderar y resolver de manera efectiva los problemas con colegas y clientes a la hora de realizar las tareas de más alto nivel para agregar valor a la organización. Es importante precisar que el valor agregado que brindan los empleados en función de su desempeño en la organización depende de la efectividad de sus relaciones con otros empleados y de su capacidad para responder de manera efectiva a la adversidad organizacional.

Según Ribes et al. (2018), señalaron que, el desempeño es el comportamiento relacionado con las metas organizacionales que se observan en

los empleados, el cual puede medirse de acuerdo a la capacidad de cada persona y el nivel de contribución a la empresa. Su propósito es comprender si los empleados o trabajadores son productivos y si pueden mejorar su desempeño en el futuro.

De acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral (DL), según (Bohlander et al., 2018) señalaron que al examinar el método donde los gerentes adquieren, capacitan y evalúan a los colaboradores en la actualidad, se cree importante entender y comprender las siguientes dimensiones:

Evaluación del desempeño; según Bohlander et al, (2018) refieren que tiene su origen en el efecto de un proceso donde el CEO estima el desempeño de los colaboradores de acuerdo a los requisitos de sus funciones laborales para mostrarles lo que se puede mejorar. Según los requisitos de cada organización, estas evaluaciones se realizan anualmente o cada dos años.

Indicadores del DL de la dimensión evaluación del desempeño de Bohlander et al, (2018), se sostienen los siguientes indicadores: El conocimiento laboral; da lugar al conocimiento necesario de los temas relacionados con el cargo que ocupan y, por ello, la comprensión en las distintas etapas que constituyen su labor. La iniciativa o proactividad; consiste en desarrollar y crear buenas ideas dentro del contexto de negocios de forma voluntaria, sin presión. La dedicación; da lugar al compromiso y la atención, para delegar actividades con gran sensatez, donde la calidad del trabajo es precisa para completar las actividades laborales indicadas, perfeccionando el orden, la carga de trabajo y la atención.

La administración del desempeño; incluye el proceso de la empresa de crear un contexto laboral tranquilo y muy agradable donde el personal pueda trabajar con eficacia y hacer un uso completo de sus capacidades físicas y mentales.

Mientras que de la dimensión administración del desempeño de (Bohlander et al.,2018) tiene como indicadores: La relevancia estratégica; es un estándar de desempeño directamente relacionado con los objetivos y capacidades de la

empresa. Los defectos estándar; son fases del desempeño actual que no se suele medir. La contaminación de criterios; son elementos que dañan de forma directa a las medidas de evaluación, porque no son parte de las fases del desempeño actual. La confiabilidad; se refiere a la coherencia entre los evaluadores, el tiempo, la equidad y aceptación final de esas medidas, se refiere a las opiniones de los empleados sobre el proceso de evaluación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación que busca aplicar o utilizar el conocimiento de uno o diversos ámbitos de las profesiones, con la finalidad de satisfacer las necesidades de la sociedad o la producción; busca resolver problemas en contextos específicos (Sánchez et al., 2018).

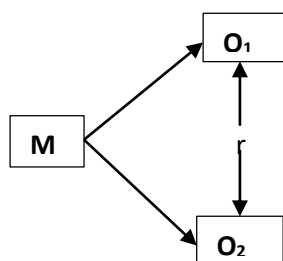
Es también cuantitativa, pues según Hernández et al. (2014) consiste en la relación de las teorías que existen y las hipótesis propuestas, siendo necesario para la obtención de una muestra aleatoria o diferencial, susceptible de ser representada.

Según su diseño, conforme lo estudiado por Hernández y Mendoza (2018), la investigación es no experimental, y se puede definir como una operación realizada sin manipulación de las variables. Basada fundamentalmente en ver a los fenómenos transmitentes en el medio ambiente para analizarlos posteriormente.

El estudio de diseño transversal tiene como objetivo recoger datos una única vez y en un solo contexto, a fin de explicar y analizar la variable de investigación, sus interrelaciones e incidencia (Hernández y Mendoza, 2018).

Es una investigación de correlación, en la que un(os) grupo(s) o diversos subgrupos, tienden a describir las variables de estudio, para luego determinar en nivel de relación de las mismas (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el dibujo de investigación de diseño correlacional, es:



Dónde:

M = Servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.

O₁ = CVL.

O₂ = Desempeño profesional.

r = relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: CVL

De acuerdo a Patlán (2017), es un proceso duradero y efectivo relacionado con el comportamiento laboral, que puede promover el crecimiento integral de las personas, especialmente en el trabajo organizacional. Su definición operacional; se medirá a través de un cuestionario, tomando en cuenta los cuatro factores de CVL fundamentados por Patlán (2017). Sus dimensiones son: Factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo y la organización y del entorno socio laboral. (Ver anexo 1)

Variable 2: Desempeño profesional

Definición conceptual; según Bohlander et al. (2018), son conductas que los empleadores pueden evaluar, con el propósito de medir las habilidades de los colaboradores de acuerdo con los requisitos de la entidad. Esta variable se midió por medio de cuestionarios y se tuvo en cuenta cuatro factores con base en Patlán (2017) de CVL. Sus dimensiones son: Evaluación del desempeño y la administración del desempeño. (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población, es un conglomerado de escenarios en los que el universo o población acatan ciertas normas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 1

Servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.

Género	Fiscalía central de Trujillo				Total
	Masculino		Femenino		
	f	%	f	%	
Servidores	97	67.4%	47	32.6%	144

Nota: Información obtenida del potencial humano de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.

En la presente investigación se plantearon criterios para incluir al personal del servicio de la Fiscalía de Trujillo – Sede central, los que aceptaron participar; por otro lado, los criterios para excluir al personal del servicio fueron aquellos que se negaron a participar en la investigación por no haberse encontrado en el

momento de la realización de la investigación. Es una muestra probabilística, su característica es que todos los elementos a estudiar tienen la misma posibilidad, por lo que pasan a formar parte de la muestra, están disponibles y seleccionados para que cualquier muestra sea posible (Hernández y Mendoza, 2018).

Al mismo tiempo, se utilizó la fórmula general conocida para desarrollar la muestra, a investigar el número de unidades muestrales, donde los resultados de la muestra, quedaron compuestos por 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central. (Ver anexo 4).

Así mismo la unidad de análisis es un servidor administrativo de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Medio por el que los investigadores registran la obtención de información y/o datos sobre las variables y objeto que se estudia (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 2

Técnicas utilizadas para la medición de las variables.

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
CVL	Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 5)	Servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.
Desempeño profesional	Encuesta	Cuestionario (Ver anexo 6)	Servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central.

Nota: Apreciación amparada en indicadores y variables de la investigación.

Validez, se obtiene evaluando: la reproducibilidad, es decir, cuando los valores medidos en diferentes momentos tienen buena correlación; por otro lado: la confiabilidad, es decir, la precisión de las mediciones en diferentes momentos. (Hernández y Mendoza, 2018).

Del mismo modo, los instrumentos se entregaron a los expertos en el tema para su revisión y V°B°, de tal modo que enriquece de manera asertiva en la efectividad el contenido.

Tabla 3

Listado de especialistas en tema de investigación

Expertos	Especialidad
Mg. Ciudad Fernández, Pablo Ricardo	Gestión Pública
Mg. Vega Gutiérrez, Manyori Esperanza	Gestión Pública
Mg. Sánchez Sánchez, Sucely	Gestión Pública

Nota: Datos de los tres expertos que validaron los dos instrumentos.

La confiabilidad de los instrumentos de medición está determinada por varias técnicas, asimismo se encuentra relacionado con la aplicación del mismo objeto que suele producir resultados similares (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, se realizó una muestra piloto en 20 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede central. Teniendo como resultados 0.952 para la V1 y 0.820 para la V2, y con estos resultados dan pase a la aplicación de toda nuestra muestra (Ver anexo 7)

3.4. Procedimientos

Se entiende que el proceso de investigación se inició con las deficiencias presentadas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, razón por la cual la investigación propuso una investigación correlacional, de acuerdo a la guía, previamente se orientó a la formulación de objetivos e hipótesis y diseñó herramientas de investigación. Recopilé información por separado para utilizar métodos metodológicos para aplicar la muestra completa, porque la recopilación de información ayudará a ilustrar los objetivos y supuestos basados en el contenido del software estadístico, según el fenómeno de real investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los estudios cuantitativos son desarrollados a través de equipos informáticos, pocas veces son realizados por personas aplicando fórmulas o de forma manual, principalmente si existen demasiados datos que analizar. (Hernández y Mendoza, 2018).

También, se utilizaron estadísticas descriptivas, analizando en el programa estadístico, y con el apoyo de la base de recolección de información, donde fue realizado el vaciado de valores. A continuación, se mostró el proceso de análisis y la obtención de los rangos, el proceso de análisis visual específico se puede establecer en la investigación según los objetivos.

Tabla 4

Rango de los niveles de medición de la variable CVL.

Variable	Niveles	Criterios
V1 (CVL)	Bueno	92 - 125
	Regular	58 - 91
	Malo	25 - 57
Factores individuales	Bueno	26 - 35
	Regular	16 - 25
	Malo	7 - 15
Factores del ambiente de trabajo	Bueno	22 - 30
	Regular	14 - 21
	Malo	6 - 13
Factores del trabajo y la organización	Bueno	22 - 30
	Regular	14 - 21
	Malo	6 - 13
Factores del entorno socio laboral	Bueno	22 - 30
	Regular	14 - 21
	Malo	6 - 13

Nota: Elaboración propia para la medición de los objetivos de la investigación.

Tabla 5

Rango de los niveles de medición de la variable desempeño profesional.

Variable	Niveles	Criterios
Desempeño profesional	Bueno	92 - 125
	Regular	58 - 91
	Malo	25 - 57
Evaluación del desempeño	Bueno	48 - 65
	Regular	30 - 47
	Malo	13 - 29
Administración del desempeño	Bueno	44 - 60
	Regular	28 - 43
	Malo	12 - 27

Nota: Elaboración propia para la medición de los objetivos de la investigación.

Se usó una estadística inferencial, prestando atención a las variables generales y algunas dimensiones que se han utilizado para desarrollar procedimientos que permitan apreciar vinculaciones en la base de datos. Obviamente, el software estadístico es un programa de prueba y evaluación de normalidad, lo que constituye un elemento trascendental para el análisis.

3.7. Aspecto ético

Vinculado con la aceptación y consentimiento de los contextos en estudios, además de abarcar en una encuesta; los encuestados también deben aceptar explícitamente su cooperación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Respecto a los estándares éticos, se obtuvo el consentimiento requerido para el presente, también fueron informadas todas las unidades de la muestra, y se dejó presente la seguridad de la identidad. Durante el procesamiento, estando a la información objetiva recabada, se puede procesar cuidadosamente los datos obtenidos sin manipular los mismos en beneficio del investigador.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo - Sede Central. Lo cual se desarrollará a través de dos tipos de estadísticas descriptiva e inferencial.

Análisis de las variables de investigación.

Análisis de la variable 1

Tabla 6

Nivel de la CVL de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

		f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	37	46,8%	46,8%	46,8%
	Malo	4	5,1%	5,1%	51,9%
	Regular	38	48,1%	48,1%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%	

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

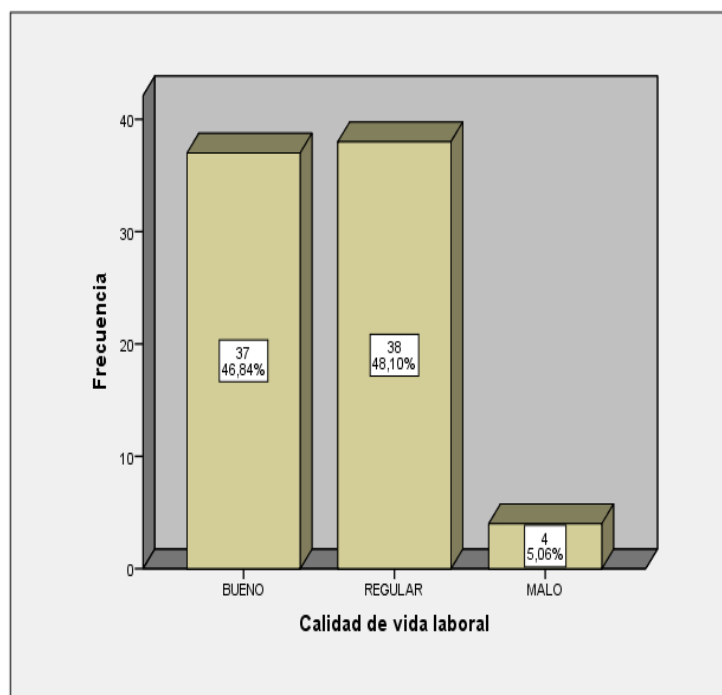


Figura 1. Nivel de la CVL de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Interpretación:

Según la información presentada en la figura 1 y tabla 6, se aprecia el nivel de CVL en los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben una CVL regular en un 48,10%. Por otro lado, el 46,84% perciben que la CVL es buena y solo el 5,06% refieren que la CVL es mala.

Tabla 7

Nivel de la CVL desde la dimensión factores individuales.

		f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	40	50,6%	50,6%	50,6%
	Malo	5	6,3%	6,3%	57,0%
	Regular	34	43,0%	43,0%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%	

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

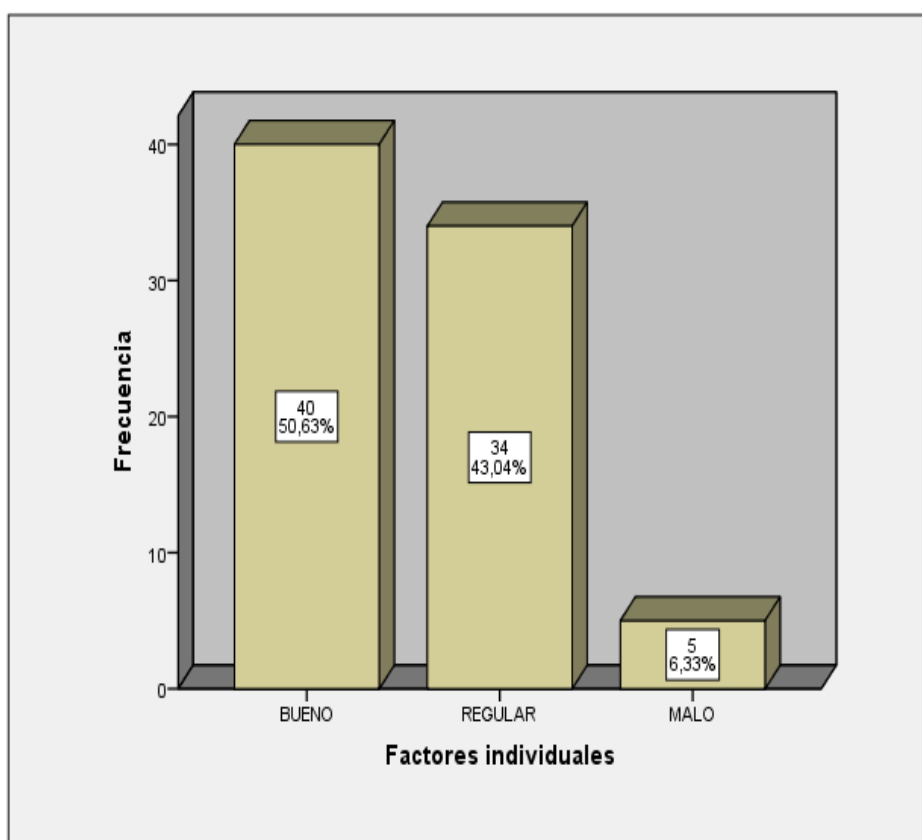


Figura 2. Nivel de la CVL desde la dimensión factores individuales.

Interpretación:

Según la información presentada en la figura 2 y tabla 7, se analizó el nivel de CVL desde la dimensión factores individuales por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben a los factores individuales como buenos (50,63%). Por otro lado, el 43,04% perciben que los factores individuales son regulares y solo el 6,33% refieren que los factores individuales son malos.

Tabla 8

Nivel de la CVL desde la dimensión factores del ambiente de trabajo.

	f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	48	60,8%	60,8%
	Malo	2	2,5%	63,3%
	Regular	29	36,7%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

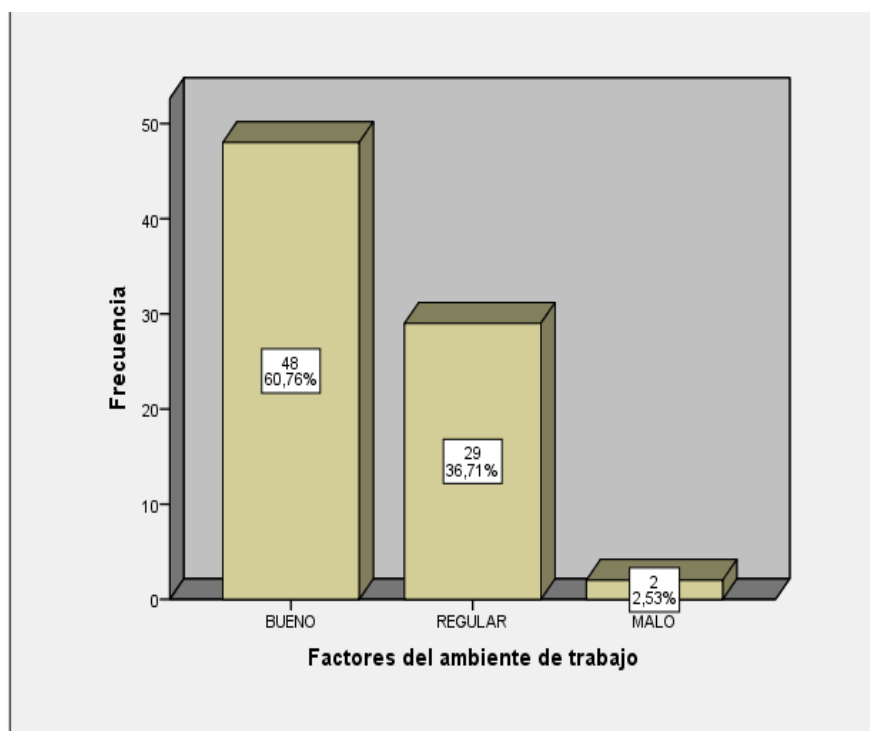


Figura 3. Nivel de la CVL desde la dimensión factores del ambiente de trabajo.

Interpretación:

Según la información presentada en la figura 3 y tabla 8, se examinó el nivel de la CVL desde los factores del ambiente de trabajo por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben a los factores del ambiente de trabajo como buenos (60,76%). Por otro lado, el 36,71% perciben que los factores de ambiente de trabajo son regulares y solo el 2,53% refieren que los factores del ambiente de trabajo son malos.

Tabla 9

Nivel de la CVL desde la dimensión factores del trabajo y la organización.

		f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	28	35,4%	35,4%	35,4%
	Malo	4	5,1%	5,1%	40,5%
	Regular	47	59,5%	59,5%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%	

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

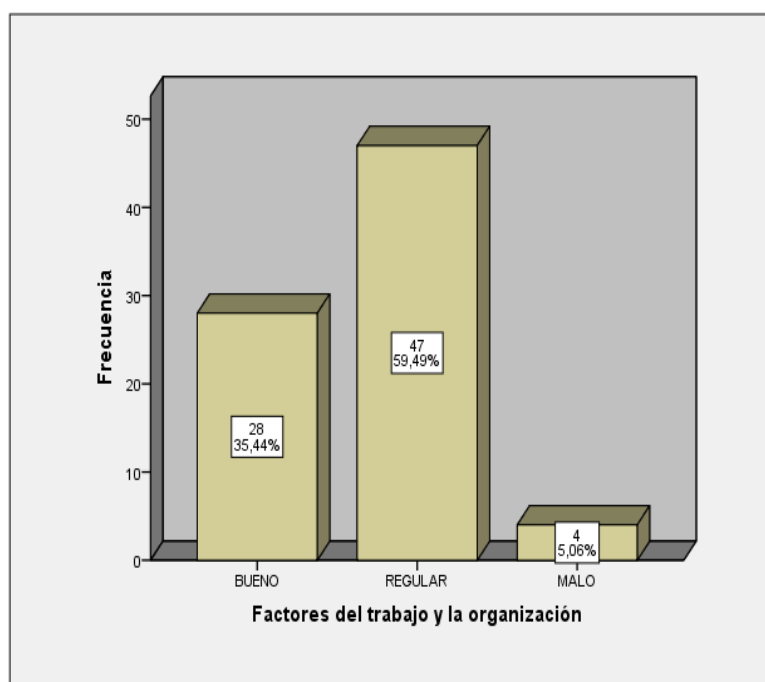


Figura 4. Nivel de la CVL desde la dimensión factores del trabajo y la organización.

Interpretación:

Según información presentada en la figura 4 y tabla 9, se advierte que el nivel de la CVL desde los factores del trabajo y la organización por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben a los factores del trabajo y la organización como regulares (59,49%). Por otro lado, el 35,44% perciben que los factores del trabajo y la organización son buenos y solo el 5,06% refieren que los factores del trabajo y la organización son malos.

Tabla 10

Nivel de la CVL desde la dimensión factores del entorno socio laboral.

	f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	35	44,3%	44,3%
	Malo	9	11,4%	55,7%
	Regular	35	44,3%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

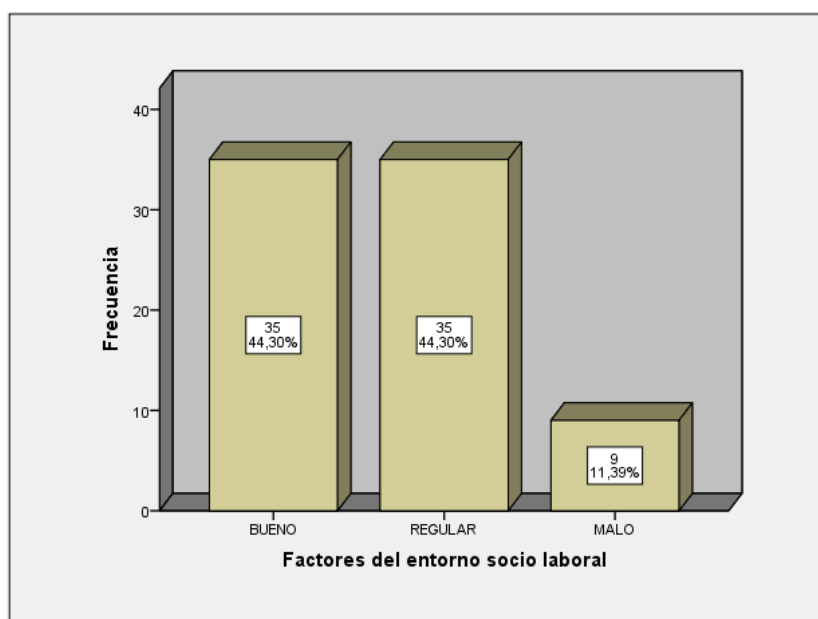


Figura 5. Nivel de la CVL desde la dimensión factores del entorno socio laboral.

Interpretación:

Según información presentada en la figura 5 y tabla 10, se aprecia el nivel de la CVL desde los factores del entorno socio laboral por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben a los factores del entorno socio laboral como regulares (44.30%). Por otro lado, el 44,30% perciben a los factores del entorno socio laboral como buenos y solo el 11,39% refieren que los factores del entorno socio laboral son malos.

Análisis de la variable desempeño profesional.

Tabla 11

Nivel del desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

	f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	51	64,6%	64,6%
	Regular	28	35,4%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

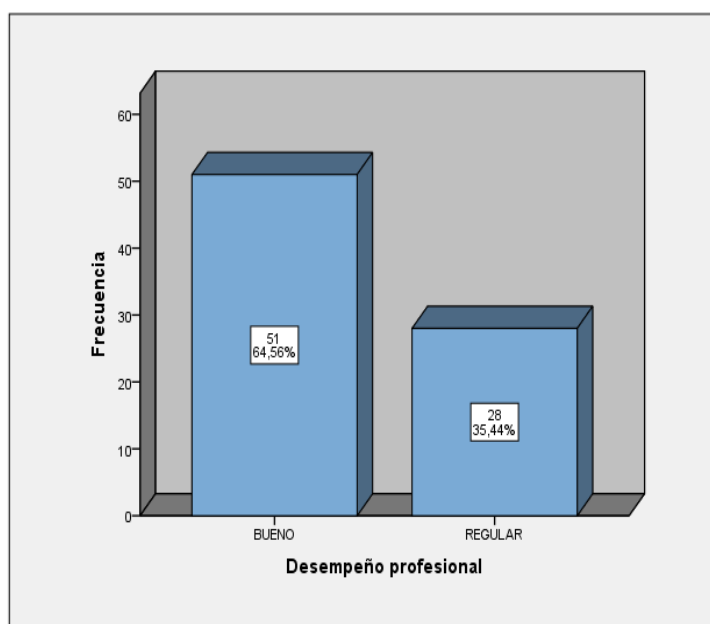


Figura 6. Nivel del desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Interpretación:

De acuerdo a la información presentada en la figura 6 y tabla 11, se aprecia el nivel del desempeño profesional por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que gran cantidad de servidores perciben un desempeño profesional bueno: 64,56%. Por otro lado, el 35,44% perciben que el desempeño profesional es regular.

Tabla 12

Nivel del desempeño profesional desde la dimensión evaluación del desempeño.

	f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	58	73,4%	73,4%
	Regular	21	26,6%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

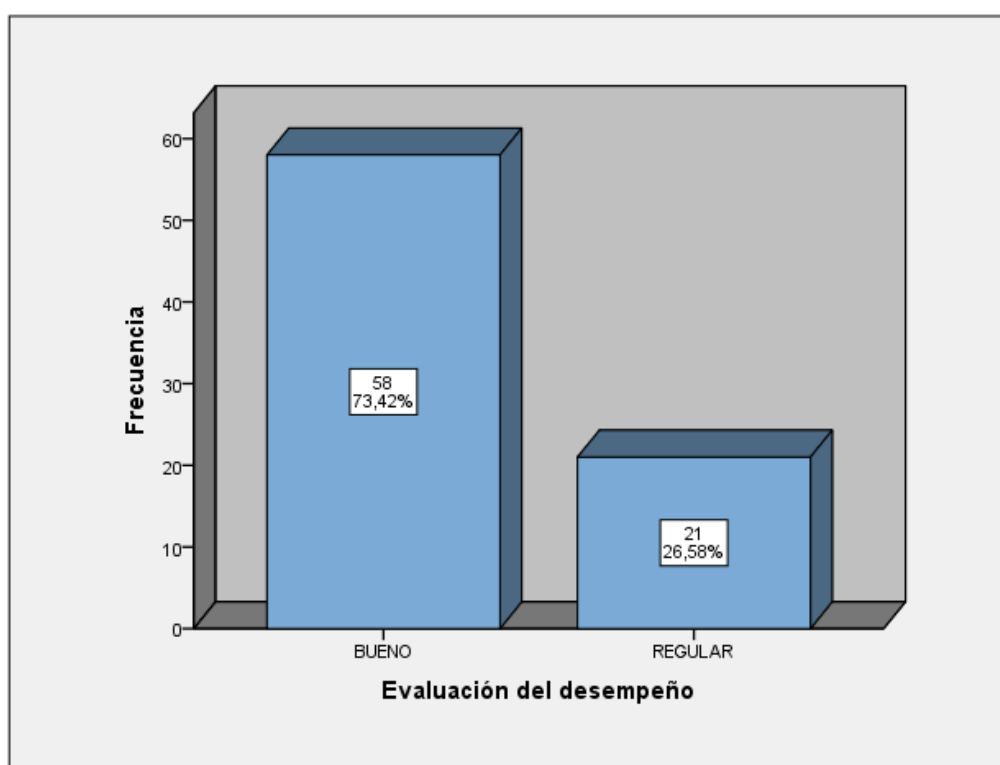


Figura 7. Nivel del desempeño profesional desde la dimensión evaluación del desempeño.

Interpretación:

Según la información presentada en la figura 7 y tabla 12, se aprecia el nivel del desempeño profesional desde la evaluación del desempeño por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben que la evaluación del desempeño es buena (73,42%). Por otro lado, el 26,58% perciben que la evaluación del desempeño es regular.

Tabla 13

Nivel de desempeño profesional desde la dimensión administración del desempeño.

		f	%	% válido	% acumulado
Nivel	Bueno	20	25,3%	25,3%	25,3%
	Regular	59	74,7%	74,7%	100,0%
	Total	79	100,0%	100,0%	

Nota: Información extraída del campo de estudio: 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.

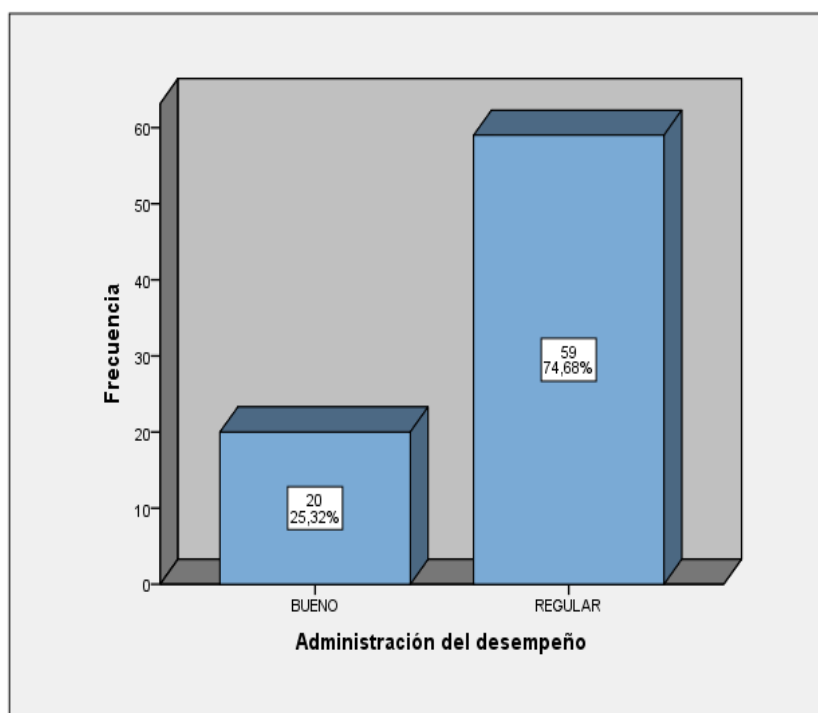


Figura 8. Nivel del desempeño profesional desde la dimensión administración del desempeño.

Interpretación:

Respecto al análisis que presenta la figura 8 y tabla 13, se aprecia el nivel del desempeño profesional desde la administración del desempeño por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, como se evidencia en los resultados que la mayoría de los servidores perciben que la administración del desempeño profesional es regular (74,68%). Por otro lado, el 25,32% perciben que la administración del desempeño profesional es buena.

Análisis inferencial de acuerdo a las variables de investigación.

Para las pruebas estadísticas, es necesario evaluar la distribución de los datos de comparación, lo cual se realiza mediante la prueba de normalidad.

Tabla 14

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CVL	,099	79	,004	,980	79	,035
Factores Individuales	,123	79	,005	,961	79	,017
Factores del ambiente de trabajo	,131	79	,002	,970	79	,033
Factores del trabajo y la organización	,086	79	,000*	,990	79	,023
Factores del entorno socio laboral	,102	79	,041	,966	79	,031
DP	,075	79	,000*	,979	79	,032

Nota: Este es un límite inferior de la significación verdadera

Interpretación:

De acuerdo a la información presentada en la tabla, se advierte que la variable de investigación y las dimensiones de la CVL tienen una distribución no normal ($p < 0.05$), por lo cual se utilizó una prueba no paramétrica (estadística). Según el análisis de casos y la investigación de diseño relacionada, se seleccionó el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 15

Co-rrelación entre la CVL y el desempeño profesional.

		CVL	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	CVL	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

Nota: Datos de aplicaciones de las 79 encuestas para encontrar niveles significativos de correlación.

Interpretación.

De acuerdo a la información mostrada en la tabla 15, los resultados reflejan que existe una correlación positiva significativa y alta ($\rho = 0.714$) en la variable de contraste ($p = 0.000 < 0.05$). Siendo así, fue rechazada la hipótesis nula, existiendo una correlación entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Tabla 16

Correlación entre los factores individuales y el desempeño profesional.

		Factores individuales	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

Nota: Datos de aplicaciones de las 79 encuestas para encontrar niveles significativos de correlación.

Interpretación.

Según información mostrada en la tabla 16, los resultados relevantes arrojan la existencia de una correlación positiva moderada ($\rho = 0.676$) y significativa en la variable de contraste ($p = 0.000 < 0.05$). Siendo así, se rechazó la hipótesis nula, existiendo una relación entre los factores individuales y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Tabla 17

Correlación entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional.

		Factores del ambiente de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores del ambiente de trabajo	1,000	,530**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	79	79
	Desempeño laboral	,530**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	79	79

Nota: Datos de aplicaciones de las 79 encuestas para encontrar niveles significativos de correlación.

Interpretación.

Según la información mostrada en la tabla 17, los resultados reflejan que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.530$) y significativa en la variable de contraste ($p = 0.000 < 0.05$). Siendo así, fue rechazada la hipótesis nula, existiendo una relación entre los factores del ambiente de trabajo y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Tabla 18

Correlación entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional.

		Factores del trabajo y la organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores del trabajo y la organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,581**
		N	.
			79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	,000
		79	
		N	79

Nota: Datos de aplicaciones de las 79 encuestas para encontrar niveles significativos de correlación.

Interpretación.

De acuerdo a la información que se muestra en la tabla 18, los resultados relevantes dan cuenta de una correlación positiva moderada ($\rho = 0.581$) y significativa en la variable de contraste ($p = 0.000 < 0.05$). Siendo así, fue rechazada la hipótesis nula, existiendo una relación entre los factores del trabajo y la organización y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

Tabla 19

Correlación entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional.

			Factores del entorno socio laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores del entorno socio laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

Nota: Datos de aplicaciones de las 79 encuestas para encontrar niveles significativos de correlación.

Interpretación.

Conforme a la información que mostrada en la tabla 19, los resultados relevantes reflejan la existencia de una correlación positiva alta ($\rho = 0.706$) y significativa en la variable de contraste ($p = 0.000 < 0.05$). Siendo así, fue rechazada la hipótesis nula, existiendo una relación entre los factores del entorno socio laboral y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, la calidad de vida se puede explicar de distintas maneras, especialmente cuando la conceptualización y la comprensión varían de persona a persona.

Con respecto al principal objetivo se determinó la correspondencia entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo - Sede Central, donde los resultados mostraron una correlación positiva alta ($\rho = 0.714$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$), es decir, existe una relación entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central. De acuerdo con los resultados anteriores, podemos decir que los servidores públicos son creativos, creen que la importancia del trabajo, la alta demanda laboral y el control del trabajo rara vez son los factores básicos que desencadenan una alta presión sobre los trabajadores, lo que no afecta su desempeño laboral. A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de López (2018) el cual concluyó que, según los enfermeros del centro quirúrgico del hospital, existe una correspondencia positiva entre la CVL y el desempeño laboral ($\rho = .732$; $p = 0.05$). Con base en estos resultados, se puede observar que cuanto mayor es la CVL mayor es el desempeño laboral. Así también Herrera (2018) en su investigación concluyó que el valor es 0.562, que representa la relación promedio y el valor de significancia en el nivel 0.000. Por debajo del nivel 0.05, existe una correspondencia directa entre la CVL y el desempeño laboral. Así, analizando lo anterior, hemos confirmado una relación con las investigaciones realizadas; esto demuestra que debemos esforzarnos por promover un clima laboral saludable y mejorar el entorno para asegurar el desarrollo de las habilidades laborales de los servidores y la atención del público en estas áreas, pues es la clave para medir la calidad.

Respecto al 1er objetivo específico, se determinó el nivel de la CVL, demostrándose el nivel de la CVL por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada; se evidenció que gran parte de los servidores aprecian una CVL regular 48,10%. Además, el 46,84% perciben que la CVL es buena y solo el 5,06% refieren que la CVL es mala. De acuerdo con los resultados anteriores, podemos decir que

es la parte positiva de los factores de gestión de psicología física, técnica y social; estos factores inciden en la renovación de la cultura y el ambiente organizacional, conduciendo a la felicidad de los servidores y al cumplimiento de los objetivos organizacionales. A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Hurtado (2017) que llegó a concluir que se encontró que el 83,3% de los investigados señalaron que la calidad de vida era “mala”, mientras que el 16,7% dijo que la calidad de vida era “normal”. Así también Grote y Guest (2017) refieren que, en el marco del establecimiento y respeto de las políticas empresariales y los derechos humanos básicos, la CVL debe examinar una parte del desarrollo general de los colaboradores, cubriendo todos los aspectos específicos que afectan su comportamiento, como el desempeño laboral, la política empresarial de la empresa, métodos de gestión y posicionamiento, organización estratégica o eficiencia y productividad. En este sentido, analizado lo anterior, se confirma una vinculación con las investigaciones realizadas, de tener una buena estructura organizacional donde la remuneración económica es justa en función del trabajo que realizan, los empleados deben contar con condiciones de trabajo ergonómicas y las herramientas adecuadas para realizar su trabajo. Por eso las organizaciones públicas deben prestar atención al bienestar psicológico de los trabajadores, velar por su protección y prevenir problemas de salud a largo plazo.

De esta manera, el 2do objetivo específico determinó el nivel de la variable desempeño profesional, resultados que mostraron el nivel del desempeño profesional por los servidores de una red fiscal de justicia evaluada, siendo que gran parte de los servidores aprecian un desempeño profesional bueno en un 64,56%. Por otro lado, el 35,44% perciben que el desempeño profesional es regular. Con base en los resultados anteriores, podemos decir que se relaciona con lo que se necesita “hacer” para realizar de manera efectiva las tareas diarias, por lo que lo más importante no son solo las habilidades y actitudes, sino también el conocimiento que funciona en una situación específica. A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Cruz (2018) donde llegó a concluir a través de este estudio se puede determinar que existen múltiples variables relacionadas con la palabra CVL, y el propósito de cada variable es sacar una conclusión, cercana al negocio de realizar una investigación detallada sobre el comportamiento de los

trabajadores y su influencia en el entorno organizacional. Así también Ribes et al. (2018), quien entendió a la valoración del desempeño como un procedimiento sistemático y formal que permite la identificación, evaluación y gestión integral del desempeño de los colaboradores de la organización. Se refiere a comprender si los trabajadores son productivos y mejorar su desempeño en el futuro. Siendo así, analizados los resultados, se confirma que es consistente con la investigación que enfatiza que los empleados de la organización tienen grandes metas y aspiraciones de mejora, e Inferimos que el desempeño está relacionado con las habilidades y actitudes de los empleados y el éxito de cada organización.

Respecto al 3er objetivo específico se estableció la correspondencia entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo; donde los resultados mostraron una correspondencia positiva moderada ($\rho = 0.676$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$), esto es, existe vinculación entre los factores individuales y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo. De acuerdo a este resultado se puede mencionar que cuando las necesidades y presiones laborales se adaptan a las necesidades y presiones de los individuos y las familias, se producirá estabilidad, motivación, sensación de seguridad, entusiasmo, éxito, eficiencia, responsabilidad y productividad (Patlan, 2017). A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Hurtado (2017), quien concluyó en su investigación la existencia de una correspondencia significativa entre las variables de estudio, donde se obtuvo un valor $= 0.00 > 0.05$, y existe una relación muy significativa entre dimensiones, condiciones y entorno personal, así como Variables de desempeño profesional. Así también Lumbreras et al, (2019) refieren que se correlaciona la CVL, que resultó convertirse en variable mediadora para la correlación positiva de la CVL y el desempeño organizacional. En este sentido, analizando los resultados mostrados, se determina que existe coincidencia donde refieren que el desempeño profesional del servidor requiere una formación continua y actualizada para mejorar el desempeño profesional en estas áreas, a manera de potenciar la capacidad de actividad diaria de estos servidores con el apoyo de las competencias teóricas y prácticas basadas en la aplicación de la ética.

De acuerdo al 4to objetivo específico, se determinó la correspondencia de los factores del ambiente de trabajo con la variable desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central; donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.530$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$); esto es, consta una correspondencia de los factores del ambiente de trabajo con el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo. Con base en este resultado, se puede mencionar que estos representan peligros para la salud y la seguridad de los colaboradores y afectan su CV. (Patlán, 2017). A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de López, (2018) donde en su estudio concluyó que, según los enfermeros del Centro de Cirugía del Hospital Cayetano Heredia, existe una correspondencia positiva y significativa entre la CVL y la variable desempeño laboral ($\rho = .732$; $p = 0.05$). Así también Hurtado (2017), quien concluyó en su investigación la existencia de una correspondencia significativa entre las variables de estudio, donde se obtuvo un valor = $0.00 > 0.05$), esto es, consta una correspondencia muy significativa entre dimensiones, bienestar y organización, y el desempeño profesional. En ese orden, analizados los resultados, se presenta una coincidencia donde refieren que las organizaciones estatales tienen mayor responsabilidad de tomar medidas correctivas para promover un ambiente saludable y motivar al personal para lograr el más alto nivel de desempeño profesional, como participar en actividades educativas y de salud, reconocer su trabajo y promover seminarios para evitar la sobrecarga laboral.

Respecto al 5to objetivo específico se determinó la correspondencia entre los factores del trabajo y la organización y la variable desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo 2021; donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.581$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$), esto es, consta una relación entre los factores del trabajo y la organización y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo. Con base en este resultado, se puede decir que están vinculados con el contenido del trabajo, la organización y la ejecución de actividades que ayudan a mejorar la calidad de vida y trabajo. (Patlán, 2017). A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Hurtado (2017) Quien

concluyó en su investigación la existencia de una correspondencia significativa entre las variables de estudio, donde se obtuvo un valor $= 0.00 > 0.05$), siendo así, consta una relación muy significativa entre las dimensiones organizacionales y la variable desempeño profesional. Así también Lumbreras et al, (2019) refieren que se correlaciona la CVL, que resultó ser una variable mediadora para la correlación positiva entre CVL y desempeño organizacional. En esa línea, analizando los resultados se presenta una coincidencia relacionada con la percepción y regulación de la inteligencia emocional, siendo que lo relevante es que se promueva el conocimiento de los métodos de gestión emocional en todos los profesionales de la organización estatal.

Con respecto al 6to objetivo específico, se determinó la correspondencia entre los factores del entorno socio laboral y la variable desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía; donde los resultados mostraron una correlación positiva alta ($\rho = 0.706$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$), esto es, consta una vinculación entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo. De acuerdo a este resultado se puede mencionar que son aquellas que satisfacen las necesidades sociales e interpersonales en el trabajo, tales como respeto, sentido de pertenencia, y ayudan a mejorar la CVL (Patlán, 2017). A su vez, estos resultados se confirman por la investigación de Herrera (2018) que concluyó que el valor es 0.562, que representa la relación promedio y el valor de significancia al nivel 0.000. Por debajo del nivel 0.05, consta una vinculación directa y significativa entre la CVL y el desempeño laboral. La relación es aceptada en la hipótesis alternativa. Así también Hurtado (2017) concluyó en su investigación que consta una relación significativa entre las variables de estudio, donde se obtuvo un valor $= 0.00 > 0.05$), existe una relación muy significativa entre las dimensiones organizacionales, el entorno y la variable desempeño profesional. En ese orden, analizando los resultados, se presenta una coincidencia donde, las condiciones laborales, la organización y el bienestar personal, se logra a través del trabajo, en el que se protege y mejora la satisfacción del servidor a través de recompensas, y se mejora el desarrollo personal según las personas que lo definen, la calidad del trabajo, y las oportunidades que se brindan; la CVL está dentro del alcance del

objetivo de aumentar la producción laboral, así como aumentar la sensación de bienestar en los trabajadores, mejorando así el entorno para su desarrollo.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo principal (general) se estableció la correspondencia entre la CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía, cuyos resultados evidenciaron una correlación positiva alta ($\rho = 0.714$) y significativa de contraste ($p = 0.000 < 0.05$); siendo así, fue rechazada la H_0 : esto es: se determinó la existencia de una correspondencia entre la CVL y DP en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – sede central.
2. Se identificó el nivel de la CVL por los servidores administrativos de la Fiscalía evaluada, cuyos resultados arrojaron que gran parte de los servidores perciben una CVL regular 48,10%. Por otro lado, el 46,84% perciben que la CVL es buena y solo el 5,06% refieren que la CVL es mala.
3. Así mismo se determinó el nivel de la variable: desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía evaluada; evidenciándose que gran parte de los servidores advierten un desempeño profesional bueno (64,56%). Por otro lado, el 35,44% perciben que el desempeño profesional es regular.
4. Se determinó la vinculación entre los factores individuales y la variable: desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo; donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.676$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$), esto es: se estableció la existencia de una correspondencia entre los factores individuales y la variable: desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.
5. Se determinó la correspondencia entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía, donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.530$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$), es decir, existe una relación entre los factores del ambiente de trabajo y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

6. Se determinó la correspondencia entre los factores del trabajo y la organización y la variable: desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía, donde los resultados mostraron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.581$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$), esto es, se estableció la existencia de correspondencia entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

7. Se determinó la correspondencia entre los factores del entorno socio laboral y la variable: desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía; donde los resultados mostraron una correlación positiva alta ($\rho = 0.706$) y significativa ($p = 0.000 < 0.05$), esto es, se estableció la existencia de correlación entre los factores del entorno socio laboral y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al jefe del área de Potencial Humano de la fiscalía de Trujillo – Sede central, que debe promover la autonomía laboral del servidor para seguir reconociendo sus logros con el fin de incrementar su satisfacción, mejorando así su desempeño, lo que significa brindar condiciones básicas como apoyo, seguridad laboral y compromisos institucionales.
2. Se sugiere al Jefe del Área de Potencial Humano de la fiscalía de Trujillo – Sede central, generar procesos que permitan que el servidor adquiera mayor autonomía para realizar su trabajo, con el objetivo de un desarrollo profesional continuo, para permitir que los servidores encuentren sentido en el importante trabajo que realizan y proporciona una mayor felicidad y satisfacción, lo que contribuye directamente al desempeño profesional.
3. Se sugiere al Jefe del Área de Potencial Humano de la Fiscalía de Trujillo – Sede central, implementar seminarios de desarrollo personal, la temática debe ser fortalecer la motivación, dadas las características de seguridad, la confianza, la motivación y las estrategias de afrontamiento. Todo ello mejora la calidad de vida del servidor público, que en última instancia está directamente relacionada con su rendimiento.
4. Se sugiere al Jefe del Área de Potencial Humano de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, controlar la sobrecarga de trabajo, si bien no está relacionado con el desempeño laboral, constituye un factor de riesgo que puede superar la capacidad de enfrentamiento que tienen los servidores públicos.
5. Se sugiere al Jefe del Área de Potencial Humano de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, implementar estrategias de intervención capacitando a los servidores públicos en temas relacionados con mejores estilos de vida laborales. Por otro lado, la CVL debe ser evaluada periódicamente brindando actividades de retroalimentación cuando se encuentran problemas en la CVL.

6. Se sugiere a la Presidencia de la JFS del Distrito Fiscal de La Libertad (Trujillo – Sede central) que, en coordinación con los altos funcionarios de la institución, se modernice la infraestructura, el mobiliario y especialmente los equipos de cómputo para hacer de estos, equipos de última generación y a la vanguardia de la tecnología, de manera que el personal administrativo pueda lograr el mejor desempeño, de manera eficiente y cómoda en el trabajo.

7. Se sugiere a la Gerencia Administrativa del Distrito Fiscal de La Libertad, en conjunto con la Presidencia de la JFS y el Jefe del Área de Potencial Humano (Fiscalía de Trujillo – Sede Central), reorganizar correctamente la asignación de áreas administrativas para que la coordinación entre ellas se ejecute de manera efectiva y eficiente, lo que aumentará el desempeño en cuanto a reducir el tiempo de asignación de tareas y mantener una comunicación fluida.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
- Alarcón, Y. y Astuñague, J. (2018). *CVL y desempeño del profesional de enfermería*, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de RRHH* (Vol. II). Argentina: Graanica S.A.
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Inacocha, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didáctica y Educación*
[file:///C:/Users/karen/Downloads/Dialnet-EIDesempenoLaboral6596591%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/karen/Downloads/Dialnet-EIDesempenoLaboral6596591%20(1).pdf)
- Anderson, R., Heesterbeek, H., Klinkenberg, D. y Hollingsworth, T. (2020). How will country-based mitigation measures influence the course of COVID-19 epidemic? *The Lancet*, 395(10228), 931-934.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30567-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30567-5)
- Arbaiza, L. (2016) *Dirección de recursos humanos, el factor humano*. Lima: Esan ediciones.
- Baldwin, R., & Di Mauro, W., (2020). *Mitigating the COVID economic crisis: Act fast and do whatever it takes*. CEPR press, London 2020.
- Bartik, A., Bertrand, M., Cullen, B., Glaeser, E., Luca, M. y Standton, C. (2020). *The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations*. National Bureau of Economic Research. Working Paper 26989.
<https://doi.org/10.3386/w26989>
- Bohlander, G., Snell, S., Morris, S. (2018) *Administración de recursos humanos* (17ª ed.). México DF: Cengage Learning.
- Castañeda, A., Cardona, D. y Cardona, J. (2017). Calidad de vida y sintomatología depresiva en mujeres adolescentes vulnerables. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 25(3), 563-580
- Castro, G. (2018). Una Perspectiva de la CVL.
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Castro, G. (2018). Una Perspectiva de la CVL.
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chávez, C. (2017). *El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios* - Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, J. (2018). *La CVL y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Pensamiento & Gestión, núm. 45, 2018. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Eufracio, M. (2018). *Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabaylo, año 2017*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferreira, R. (2018). *La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria*. Artículo científico n°11.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23143738201800200003&lang=es
- Franco, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n52/2145-9355-dere-52-70.pdf>
- Fuentes, N. (2019). *CVL del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna, 2018*.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10870/Fuentes_Ca%c3%b1i_Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. y Forero, C. (2016). CVL y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi:
<https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- García, N. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: Grupo Editorial Patria.

- Global Data Analysis (2020). Coronavirus (COVID-19). Executive Briefing Global Data. (10 de julio de 2020).
<https://www.globaldata.com/category/coronavirus>
- Gopinath, G. (2020). Limiting the Economic Fallout of the Coronavirus with Large Targeted Policies. <https://blogs.imf.org/2020/03/09/limiting-theeconomic-fallout-of-the-coronavirus-with-largetargeted-policies/>
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.
<https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1 ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Herrera, D. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016*. (Tesis posgrado).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hurtado, P. (2017). CVL y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. (Tesis posgrado).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keshtmand, Z., Nowrozian, M. & Iran, S. (2016). The effect of the technology and administrative automation on employees work life quality. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 1226-1229.
www.tojdac.org/tojdac/VOLUME6.../tojdac_v060AGSE108.pdf
- Kraus, S., Clauss, T., Breier, M., Gast, J., Zardini, A. y Tiberius, V. (2020). The economics of COVID-19: Initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with de corona crisis. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(5), 1067-1092.
<https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2020-021>
- Lewnard, J. y C Lo, N. (2020). Scientific and ethical basis for social distancing interventions against COVID-19. *Lancet Infectious Disease*, 20(6), 631-633.
[https://doi.org/10.1016/S1473-3099\(20\)30190-0](https://doi.org/10.1016/S1473-3099(20)30190-0)

- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. (Tesis posgrado).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A., y Cortez, H. (2019). *Influencia de la CVL sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. Departamento de Calidad y Educación en Salud, Secretaría de Salud de Tlaxcala. Ignacio Picazo Nte. 25, col.
<https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
- Matabanchay, S., Álvarez, k., y Riobamba, D. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la CVL del trabajador: Revisión del tema entre 2008- 2018.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01247107201900200176&lang=es
- McKibbin, W. y Fernando, R. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios. Washington D. C.: Brookings Institution.
- Mendoza, H. (2019). *Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>
- Molina, J., Pérez, A., Lizagarra, G. y Lizagarra, A. (2018). *Análisis de CVL y competitividad en empresas de servicios turísticos*. 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico, 7(2), 44-67. DOI:
<http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Moreno, E. (2016). Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7305>
- Muellbauer, J. (2020). The coronavirus pandemic an US consumption. VOX CERP Policy Portal, 11. <https://voxeu.org/article/coronavirus-pandemic-and-us-consumption>
- Nicola, M., O'Neill, N., Sohrabi, C., Khan, M., Agha, M. y Agha, R. (2020). Evidence based management guideline for the COVID-19 pandemic. Review

- article. *International Journal of Surgery*, 77(1), 206-216.
<https://doi.org/10.1016/j.ijisu.2020.04.001>
- OMS (2020). Novel coronavirus (2019-nCoV) Situation Report-63. Novel Coronavirus. Geneva: World Health Organization, World Health Organization. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Pinedo, O. (2016). Calidad de vida profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Cayetano Heredia, 2016.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7894>
- Ramelli, S., & Wagner A., (2020). What the stock market tells us about the consequences of COVID-19. En Baldwin, R., and Di Mauro, W-. (2020), *Mitigating the COVID economic crisis: Act fast and do whatever it takes*. CEPR press, London 2020.
- Ribes, G., Perello, R., y Herrera, A. (2018). *Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas*. España: Universitat Politècnica de Valencia.
- Rubiano, M. y Forero, C. (2016). CVL y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi:
<https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Sánchez, D. (2016). *Gestión de recursos humanos*. España: CEP S.L.
- Sánchez, M. (2017). *Evaluación del desempeño en el ámbito laboral*. El Insignia.
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B. y Lynch, W. (2017). The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(2), 135-140.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14-17.
- Tilve, M., & Méndez, M. (2020). *Las competencias emocionales de los orientadores escolares desde el paradigma de la educación inclusiva*. *Revista De Investigación Educativa*, 38(1), 239-257.

Anexos

Anexo 1: Matriz operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CVL	La CVL, Patlán (2017), la define como el proceso eficiente, duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personas y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa	Se medirá a través de un cuestionario, tomando en cuenta los cuatros factores de CVL fundamentado por Patlán (2017).	Factores individuales	Equilibrio laboral Satisfacción laboral Desarrollo laboral y profesional Motivación en el trabajo Bienestar laboral	Ordinal
			Factores del ambiente de trabajo	Condiciones del ambiente laboral Seguridad y salud en el trabajo	
			Factores del trabajo y la organización	Retribución económica Autonomía y control del trabajo Estabilidad laboral Participación en la toma de decisiones	
			Factores del entorno socio laboral	Relaciones interpersonales Retroalimentación Apoyo organizacional Reconocimiento	

Nota: Se basó en el fundamento teórico de Patlán (2017), en su libro Calidad de vida en el trabajo. México.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Según Bohlander et al, (2018) Son aquellas conductas que podrían ser evaluadas por el empleador, con el objetivo de medir las capacidades y habilidades de los empleados, respecto a lo requerido por la empresa.	Se medirá a través de un cuestionario, tomando en cuenta las dos dimensiones del desempeño laboral por Bohlander et al, (2018).	Evaluación del desempeño <hr/> Administración del desempeño	Conocimiento del trabajo. Iniciativa. Dedicación. Calidad de trabajo. Volumen de trabajo. Relevancia estratégica. Deficiencia de criterios. Contaminación de criterios. Confiabilidad. Justicia y aceptación.	Ordinal

Nota: Se basó en el fundamento teórico de Bohlander et al, (2018), en su libro Administración de recursos humanos (17ª ed.). México.

Anexo 2:

Matriz de consistencia

Título: CVL y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la CVL y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la CVL en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la CVL y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de la CVL en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Determinará la relación entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Determinará la relación entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía</p>	<p>Hipótesis general: Si existe relación positiva entre la CVL y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La CVL en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021, presenta un nivel regular.</p> <p>El desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021, presenta un nivel regular.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores individuales y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores del ambiente de trabajo y el desempeño profesional en servidores</p>	CVL	Factores individuales	Equilibrio laboral Satisfacción laboral Desarrollo laboral y profesional Motivación en el trabajo Bienestar laboral	<p>Tipo de investigación: Según del fin que persigue: aplicada. Según el alcance: Descriptivo – Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Población-muestra: Población 144 y la muestra 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p>
				Factores del ambiente de trabajo	Condiciones del ambiente laboral Seguridad y salud en el trabajo	
				Factores del trabajo y la organización	Retribución económica Autonomía y control del trabajo Estabilidad laboral Participación en la toma de decisiones	
				Factores del entorno socio laboral	Relaciones interpersonales Retroalimentación Apoyo organizacional Reconocimiento	
			Desempeño profesional	Evaluación del desempeño	Conocimiento del trabajo Iniciativa	

<p>de Trujillo – Sede Central, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021?</p>	<p>de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Determinará la relación entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Determinará la relación entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p>	<p>administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores del trabajo y la organización y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p> <p>Existe relación positiva entre los factores del entorno socio laboral y el desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, 2021.</p>			<p>Dedicación Calidad de trabajo Volumen de trabajo</p> <p>Relevancia estratégica Deficiencia de criterios Contaminación de criterios Confiabilidad Justicia y aceptación</p>	<p>Técnicas e instrumentos de medición:</p> <p>El cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva. Estadística inferencial.</p>
--	--	---	--	--	---	---

Anexo 3: Autorización de uso de información de la investigación

"Año del Bicentenario del Perú. 200 años de independencia"



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

DISTRITO FISCAL DE LA LIBERTAD
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES

Trujillo, 07 de julio de 2021

CARTA N° 98-2021-MP-FN-PJFS-LL

Señor:
JOSEPH STEVEN LAVADO MENDOZA
DNI N° 70676758
jlavadam10@gmail.com
Lima.-

Asunto: Sobre aplicación de cuestionario
Referencia: Solicitud de fecha 05/07/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez, en mérito al documento de la referencia, el despacho de esta Presidencia dispone autorizar por fines académicos, la aplicación del cuestionario al personal administrativo que labora en el Distrito Fiscal de La Libertad – Sede central. Asimismo, se le exhorta a cumplir de manera estricta las normas sanitarias y protocolos implementados ante la propagación del coronavirus; tales como el distanciamiento social, uso constante de mascarilla, protector facial, en las instalaciones de la institución.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



Firma
Digital

Firmado digitalmente por MENDOZA
SANCHEZ Marena FAU 20131370301
sof
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.07.2021 09:49:34 -05:00

MARENA MENDOZA SÁNCHEZ
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores
del Distrito Fiscal de La Libertad

Población:

Tabla 1

Servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo.

Género	Fiscalía central de Trujillo				Total
	Masculino		Femenino		
	f	%	f	%	
Servidores	97	67.4%	47	32.6%	144

Nota: Información obtenida del área de gestión del talento de la Fiscalía central de Trujillo.

Muestra:

Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.		
Caso 1:	Variables	Poner en %
	Z	95%
	p	0.75
	q	0.25
	E	0.065
	N	144

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

78.31

La muestra queda constituida por 79 servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE LA CVL

Instrucciones: Se les presenta un cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender la CVL. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

A continuación, se presenta una escala valorativa, no hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Opciones				
		1	2	3	4	5
Factores individuales						
1	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo-familia.					
2	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brindan los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo realizado.					
3	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brindan alternativas para el desarrollo laboral y profesional.					
4	La Fiscalía de Trujillo – sede central, desarrolla actividades para generar la motivación en el trabajo.					
5	La Fiscalía de Trujillo – sede central, diseñan políticas de bienestar en el trabajo.					
6	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, los servidores presentan capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales.					
7	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se aplican normas de salubridad a los trabajadores de las diferentes áreas.					
Factores del ambiente de trabajo						
8	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se dan las condiciones ambientales adecuadas para desarrollar bien el trabajo.					
9	Se otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo.					
10	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, los espacios físicos dónde se laboran son amplios y cómodos.					
11	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.					
12	Las áreas de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad.					
13	Se dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente					

Factores del trabajo y la organización						
14	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo					
15	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se me retribuye económicamente por el trabajo desempeñado en horas adicionales.					
16	En la Fiscalía central de Trujillo, se brinda autonomía en el trabajo.					
17	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brinda estabilidad laboral.					
18	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se delegan algunas funciones con participación en la toma de decisiones.					
19	Existen canales o mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la Fiscalía de Trujillo – sede central.					
Factores del entorno socio laboral						
20	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales.					
21	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brinda un proceso de retroalimentación.					
22	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se fomenta un contexto de apoyo organizacional.					
23	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se promueve reconocimientos					
24	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se conserva la salud de los trabajadores para aumentar la productividad por medio del control del ambiente laboral.					
25	La Fiscalía de Trujillo – sede central, asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.					

¡Muchas gracias!

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Se les presenta un cuestionario diseñado para recopilar información sobre cómo comprender el desempeño profesional. Léalo atentamente y márkelo con una cruz (X). Es completamente anónimo.

A continuación, se presenta una escala valorativa, no hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Opciones				
	Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
1	Se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de las personas en la Fiscalía de Trujillo – sede central.					
2	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se identifican aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.					
3	Toma la iniciativa cuando se solicitan voluntarios para realizar alguna tarea adicional a sus funciones.					
4	Los trabajadores se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo.					
5	Conoce los valores organizacionales de la Fiscalía de Trujillo – sede central.					
6	Tiene participación activa en el logro de objetivos laborales.					
7	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se brinda capacitación cuando se delegan actividades nuevas.					
8	Está capacitado para las actividades laborales que realiza.					
9	Cumple con las funciones encomendadas de manera íntegra y honrada.					
10	Los trabajadores utilizan los recursos que les brinda la Fiscalía de Trujillo – sede central, de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.					
11	Aporta considerablemente en lo laboral para mantener un ritmo de trabajo sostenible.					
12	Los trabajadores de la Fiscalía de Trujillo – sede central, se consideran que tienen los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas de sus puestos.					
13	Suele anticiparse a los cambios de trabajo que desempeña en la Fiscalía de Trujillo – sede central.					
	Administración del desempeño					

14	Cumple su labor en concordancia con los cambios institucionales de la Fiscalía de Trujillo – sede central.					
15	Cree que las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – sede central, están en proporción directa a la realidad del mercado en el que se encuentra.					
16	Replantea su formación profesional en función de los cambios de la organización.					
17	En la Fiscalía de Trujillo – sede central, se organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores de la organización.					
18	Los criterios con los que se le evalúa su desempeño son deficientes.					
19	Mantiene una actitud positiva con los cambios en el servicio de atención documental.					
20	Considera que, los indicadores con los que se mide su desempeño cambian constantemente.					
21	Los colaboradores aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.					
22	Las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – sede central, van de acuerdo al rango y puesto que ocupan los colaboradores.					
23	Promueve acciones conjuntas para lograr un clima organizacional agradable.					
24	Considera justa su remuneración respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto.					
25	Se plantean los valores institucionales acorde con la realidad de la Fiscalía de Trujillo – sede central.					

¡Muchas gracias!

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Fiabilidad del instrumento: CVL

Tabla N°01

Estadístico de procedimiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Tabla N°02

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,955	25

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo, la cual se obtuvo un alfa de 0,952 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa EXCELENTE este tipo de instrumento.

Tabla N°03

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems 1	81,6500	228,555	,571	.	,951
Ítems 2	81,6500	220,450	,765	.	,948
Ítems 3	81,4500	226,366	,715	.	,949
Ítems 4	81,8500	224,029	,722	.	,949
Ítems 5	81,7500	222,724	,783	.	,948
Ítems 6	81,0000	233,789	,598	.	,950
Ítems 7	81,0000	238,316	,516	.	,951
Ítems 8	81,5500	233,208	,663	.	,950
Ítems 9	81,4000	230,779	,709	.	,949
Ítems 10	81,7000	231,379	,457	.	,952
Ítems 11	81,5500	222,682	,852	.	,947
Ítems 12	81,3000	228,221	,712	.	,949
Ítems 13	81,2500	236,303	,554	.	,951
Ítems 14	81,7500	229,776	,615	.	,950
Ítems 15	83,0500	230,682	,341	.	,956
Ítems 16	81,5000	230,368	,720	.	,949
Ítems 17	81,5500	235,208	,462	.	,952
Ítems 18	81,3000	229,800	,705	.	,949
Ítems 19	81,6500	224,555	,704	.	,949
Ítems 20	81,8000	226,063	,720	.	,949
Ítems 21	81,6500	229,818	,694	.	,949
Ítems 22	81,6500	227,818	,779	.	,948
Ítems 23	82,0000	225,263	,731	.	,949
Ítems 24	81,5500	229,103	,659	.	,950
Ítems 25	81,4500	220,471	,834	.	,947

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,952 de la tabla N°02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°04

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,918
		N de elementos	13 ^a
	Parte 2	Valor	,905
		N de elementos	12 ^b
	N total de elementos		25
	Correlación entre formas		,867
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	,929	
	Longitud desigual	,929	
Dos mitades de Guttman		,929	

a. Los elementos son: Ítems 1, Ítems 2, Ítems 3, Ítems 4, Ítems 5, Ítems 6, Ítems 7, Ítems 8, Ítems 9, Ítems 10, Ítems 11, Ítems 12, Ítems 13.

b. Los elementos son: Ítems 14, Ítems 15, Ítems 16, Ítems 17, Ítems 18, Ítems 19, Ítems 20, Ítems 21, Ítems 22, Ítems 23, Ítems 24, Ítems 25.

En la Tabla N°04 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la consistencia interna del cuestionario, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,929 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,929 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir la CVL de los servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo, en el cual el instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento

Fiabilidad del instrumento: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Tabla N°01

Estadístico de procedimiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

En la Tabla N°01 se observa el resumen del procedimiento de casos procesados para fiabilidad, donde se procesó a 20 unidades muestrales sin ser excluidas a ninguna de ellas, la cual se realizó el procedimiento al 100%.

Tabla N°02

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,820	,811	25

En la Tabla N°02 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para los servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo, la cual se obtuvo un alfa de 0,820 se encuentra dentro del rango del coeficiente alfa BUENO este tipo de instrumento.

Tabla N°03

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítems 1	92,6500	77,187	,505	.	,807
Ítems 2	92,7500	74,303	,739	.	,796
Ítems 3	92,5500	87,313	-,105	.	,830
Ítems 4	92,4000	74,568	,680	.	,798
Ítems 5	92,7000	80,642	,381	.	,813
Ítems 6	92,1000	75,568	,720	.	,798
Ítems 7	92,6000	72,463	,771	.	,792
Ítems 8	91,9500	80,576	,277	.	,817
Ítems 9	91,4500	85,945	,039	.	,822
Ítems 10	91,9500	83,524	,204	.	,819
Ítems 11	91,6500	87,608	-,154	.	,827
Ítems 12	91,9500	78,682	,626	.	,805
Ítems 13	92,3500	87,818	-,143	.	,831
Ítems 14	91,7500	83,882	,241	.	,818
Ítems 15	92,9500	82,155	,157	.	,824
Ítems 16	92,2000	81,537	,412	.	,813
Ítems 17	93,3000	73,695	,610	.	,800
Ítems 18	93,4500	84,050	,056	.	,830
Ítems 19	92,0000	85,368	,072	.	,822
Ítems 20	93,5000	85,737	-,009	.	,829
Ítems 21	92,2000	76,800	,462	.	,808
Ítems 22	92,4500	73,839	,766	.	,795
Ítems 23	92,1500	79,713	,432	.	,811
Ítems 24	92,9000	74,305	,426	.	,812
Ítems 25	92,1000	78,516	,556	.	,806

En la Tabla N° 03 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,820 de la tabla N°02, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°04

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Estadísticos de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,732
		N de elementos	13 ^a
	Parte 2	Valor	,657
		N de elementos	12 ^b
	N total de elementos		25
	Correlación entre formas		,699
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,823
	Longitud desigual		,823
Dos mitades de Guttman		,823	

a. Los elementos son: Ítems 1, Ítems 2, Ítems 3, Ítems 4, Ítems 5, Ítems 6, Ítems 7, Ítems 8, Ítems 9, Ítems 10, Ítems 11, Ítems 12, Ítems 13.

b. Los elementos son: Ítems 14, Ítems 15, Ítems 16, Ítems 17, Ítems 18, Ítems 19, Ítems 20, Ítems 21, Ítems 22, Ítems 23, Ítems 24, Ítems 25.

En la Tabla N°04 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la consistencia interna del cuestionario, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,823 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,823 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan permiten concluir que la encuesta para medir el desempeño profesional de los servidores administrativos de la Fiscalía central de Trujillo, en el cual el instrumento fue elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CVL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Factores individuales							
1	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo- familia.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo realizado.	X		X		X		
3	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan alternativas para el desarrollo laboral y profesional.	X		X		X		
4	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, desarrolla actividades para generar la motivación en el trabajo.	X		X		X		
5	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, diseña políticas de bienestar en el trabajo.	X		X		X		
6	En la Fiscalía de Trujillo-Sede Central, los servidores presentan capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se aplican normas de salubridad a los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Factores del ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se dan las condiciones ambientales adecuadas para desarrollar bien el trabajo.	X		X		X		
9	Se otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo	X		X		X		
10	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, los espacios físicos dónde se laboran son amplios y cómodos.	X		X		X		
11	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		

12	Las áreas de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	Se dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN Factores del trabajo y la organización		Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo.	X		X		X		
15	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se me retribuye económicamente por el trabajodesempeñado en horas adicionales.	X		X		X		
16	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda autonomía en el trabajo.	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
18	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se delegan algunas funciones con participación en la toma de decisiones.	X		X		X		
19	Existen canales o mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
DIMENSIÓN Factores del entorno socio laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		
21	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda un proceso de retroalimentación.	X		X		X		
22	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se fomenta un contexto de apoyo organizacional.	X		X		X		
23	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se promueve reconocimientos	X		X		X		

24	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se conserva la salud de los trabajadores para aumentar la productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X		
25	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **VEGA GUTIERREZ, MANYORI ESPERANZA** **DNI: 09459487**

Especialidad del validador: **Mg. Gestión Pública**

05 de julio del 2021

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

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

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

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



Manyori E. Vega Gutiérrez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Evaluación del desempeño							
1	Se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de las personas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se identifican aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
3	Toma la iniciativa cuando se solicitan voluntarios para realizar alguna tarea adicional a sus funciones.	X		X		X		
4	Los trabajadores se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo.	X		X		X		
5	Conoce los valores organizacionales de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
6	Tiene participación activa en el logro de objetivos laborales.	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda capacitación cuando se delegan actividades nuevas.	X		X		X		
8	Está capacitado para las actividades laborales que realiza.	X		X		X		
9	Cumple con las funciones encomendadas de manera íntegra y honrada.	X		X		X		
10	Los trabajadores utilizan los recursos que les brinda la Fiscalía de Trujillo – Sede Central de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
11	Aporta considerablemente en lo laboral para mantener un ritmo de trabajo sostenible.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se consideran que tienen los conocimientos	X		X		X		

	necesarios y suficientes para realizar las tareas de sus puestos.	X		X		X		
13	Suele anticiparse a los cambios de trabajo que desempeña en la Fiscalía central de Trujillo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Administración del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumple su labor en concordancia con los cambios institucionales de la Fiscalía central de Trujillo	X		X		X		
15	Cree que las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central están en proporción directa a la realidad del mercado en el que se encuentra	X		X		X		
16	Replantea su formación profesional en función de los cambios de la organización	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores de la organización	X		X		X		
18	Los criterios con los que se le evalúa su desempeño son deficientes.	X		X		X		
19	Mantiene una actitud positiva con los cambios en el servicio de atención documental.	X		X		X		
20	Considera que, los indicadores con los que se mide su desempeño cambian constantemente.	X		X		X		
21	Los colaboradores aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
22	Las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, van de acuerdo al rango y puesto que ocupan los colaboradores.	X		X		X		
23	Promueve acciones conjuntas para lograr un clima organizacional agradable.	X		X		X		
24	Considera justa su remuneración respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto.	X		X		X		
25	Se plantean los valores institucionales acorde con la realidad de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **VEGA GUTIERREZ, MANYORI ESPERANZA**

DNI: 09459487

Especialidad del validador: Gestión Pública

05 de julio del 2021

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

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

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

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



Manyori Vega Gutierrez

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CVL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Factores individuales							
1	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo- familia.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo realizado.	X		X		X		
3	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan alternativas para el desarrollo laboral y profesional.	X		X		X		
4	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, desarrolla actividades para generar la motivación en el trabajo.	X		X		X		
5	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, diseña políticas de bienestar en el trabajo.	X		X		X		
6	En la Fiscalía de Trujillo-Sede Central, los servidores presentan capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se aplican normas de salubridad a los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Factores del ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se dan las condiciones ambientales adecuadas para desarrollar bien el trabajo.	X		X		X		
9	Se otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo	X		X		X		
10	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, los espacios físicos dónde se laboran son amplios y cómodos.	X		X		X		
11	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		

12	Las áreas de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	Se dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente	X		X		X		
DIMENSIÓN Factores del trabajo y la organización		Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo.	X		X		X		
15	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se me retribuye económicamente por el trabajodesempeñado en horas adicionales.	X		X		X		
16	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda autonomía en el trabajo.	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
18	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se delegan algunas funciones con participación en la toma de decisiones.	X		X		X		
19	Existen canales o mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
DIMENSIÓN Factores del entorno socio laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		
21	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda un proceso de retroalimentación.	X		X		X		
22	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se fomenta un contexto de apoyo organizacional.	X		X		X		
23	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se promueve reconocimientos	X		X		X		

24	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se conserva la salud de los trabajadores para aumentar la productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X	
25	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ** **DNI: 17873919**

Especialidad del validador:

06 de julio del 2021

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

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

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

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



PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
REGUC. CLAD 01840
CORLAD - LA LIBERTAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Evaluación del desempeño							
1	Se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de las personas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se identifican aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
3	Toma la iniciativa cuando se solicitan voluntarios para realizar alguna tarea adicional a sus funciones.	X		X		X		
4	Los trabajadores se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo.	X		X		X		
5	Conoce los valores organizacionales de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
6	Tiene participación activa en el logro de objetivos laborales.	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda capacitación cuando se delegan actividades nuevas.	X		X		X		
8	Está capacitado para las actividades laborales que realiza.	X		X		X		
9	Cumple con las funciones encomendadas de manera íntegra y honrada.	X		X		X		
10	Los trabajadores utilizan los recursos que les brinda la Fiscalía de Trujillo – Sede Central de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
11	Aporta considerablemente en lo laboral para mantener un ritmo de trabajo sostenible.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se consideran que tienen los conocimientos	X		X		X		

	necesarios y suficientes para realizar las tareas de sus puestos.	X		X		X		
13	Suele anticiparse a los cambios de trabajo que desempeña en la Fiscalía central de Trujillo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Administración del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumple su labor en concordancia con los cambios institucionales de la Fiscalía central de Trujillo	X		X		X		
15	Cree que las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central están en proporción directa a la realidad del mercado en el que se encuentra	X		X		X		
16	Replantea su formación profesional en función de los cambios de la organización	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores de la organización	X		X		X		
18	Los criterios con los que se le evalúa su desempeño son deficientes.	X		X		X		
19	Mantiene una actitud positiva con los cambios en el servicio de atención documental.	X		X		X		
20	Considera que, los indicadores con los que se mide su desempeño cambian constantemente.	X		X		X		
21	Los colaboradores aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
22	Las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, van de acuerdo al rango y puesto que ocupan los colaboradores.	X		X		X		
23	Promueve acciones conjuntas para lograr un clima organizacional agradable.	X		X		X		
24	Considera justa su remuneración respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto.	X		X		X		
25	Se plantean los valores institucionales acorde con la realidad de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ** **DNI: 17873919**


Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

06 de julio del 2021



PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REG. C. CLAD 01640
CORLAJ - LA LIBERTAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CVL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Factores individuales							
1	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo- familia.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo realizado.	X		X		X		
3	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brindan alternativas para el desarrollo laboral y profesional.	X		X		X		
4	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, desarrolla actividades para generar la motivación en el trabajo.	X		X		X		
5	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, diseña políticas de bienestar en el trabajo.	X		X		X		
6	En la Fiscalía de Trujillo-Sede Central, los servidores presentan capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se aplican normas de salubridad a los trabajadores de las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Factores del ambiente de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se dan las condiciones ambientales adecuadas para desarrollar bien el trabajo.	X		X		X		
9	Se otorgan los recursos y/o materiales necesarios para realizar de forma eficiente mi trabajo	X		X		X		
10	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, los espacios físicos dónde se laboran son amplios y cómodos.	X		X		X		
11	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		

12	Las áreas de trabajo cumplen con las medidas de prevención y seguridad.	X		X		X		
13	Se dispone de un ambiente de trabajo con iluminación general suficiente	X		X		X		
	DIMENSIÓN Factores del trabajo y la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo.	X		X		X		
15	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se me retribuye económicamente por el trabajo desempeñado en horas adicionales.	X		X		X		
16	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda autonomía en el trabajo.	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
18	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se delegan algunas funciones con participación en la toma de decisiones.	X		X		X		
19	Existen canales o mecanismos para que los trabajadores comuniquen quejas o propuestas sobre las condiciones de trabajo en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Factores del entorno socio laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
20	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales.	X		X		X		
21	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda un proceso de retroalimentación.	X		X		X		
22	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se fomenta un contexto de apoyo organizacional.	X		X		X		
23	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se promueve reconocimientos	X		X		X		

24	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se conserva la salud de los trabajadores para aumentar la productividad por medio del control del ambiente laboral.	X		X		X		
25	La Fiscalía de Trujillo – Sede Central, asume responsabilidades en caso suceda accidentes laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Sucely Sánchez Sánchez

DNI:48472256

Especialidad del validador:

05 de julio del 2021

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

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

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

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



Mg. SUCELY SANCHEZ SANCHEZ
CLAD: 28222

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Evaluación del desempeño							
1	Se evalúa regularmente el trabajo y predisposición de las personas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
2	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se identifican aquellas capacidades del personal (conocimientos y comportamientos) que son imprescindibles para el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
3	Toma la iniciativa cuando se solicitan voluntarios para realizar alguna tarea adicional a sus funciones.	X		X		X		
4	Los trabajadores se esfuerzan por cumplir sus objetivos en el trabajo.	X		X		X		
5	Conoce los valores organizacionales de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		
6	Tiene participación activa en el logro de objetivos laborales.	X		X		X		
7	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se brinda capacitación cuando se delegan actividades nuevas.	X		X		X		
8	Está capacitado para las actividades laborales que realiza.	X		X		X		
9	Cumple con las funciones encomendadas de manera íntegra y honrada.	X		X		X		
10	Los trabajadores utilizan los recursos que les brinda la Fiscalía de Trujillo – Sede Central de manera eficiente en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
11	Aporta considerablemente en lo laboral para mantener un ritmo de trabajo sostenible.	X		X		X		
12	Los trabajadores de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se consideran que tienen los conocimientos	X		X		X		

	necesarios y suficientes para realizar las tareas de sus puestos.	X		X		X		
13	Suele anticiparse a los cambios de trabajo que desempeña en la Fiscalía central de Trujillo.	X		X		X		
	Dimensión 3: Administración del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumple su labor en concordancia con los cambios institucionales de la Fiscalía central de Trujillo	X		X		X		
15	Cree que las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central están en proporción directa a la realidad del mercado en el que se encuentra	X		X		X		
16	Replantea su formación profesional en función de los cambios de la organización	X		X		X		
17	En la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, se organizan mesas de trabajo para aprender acerca de determinados aspectos innovadores de la organización	X		X		X		
18	Los criterios con los que se le evalúa su desempeño son deficientes.	X		X		X		
19	Mantiene una actitud positiva con los cambios en el servicio de atención documental.	X		X		X		
20	Considera que, los indicadores con los que se mide su desempeño cambian constantemente.	X		X		X		
21	Los colaboradores aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
22	Las metas exigidas en la Fiscalía de Trujillo – Sede Central, van de acuerdo al rango y puesto que ocupan los colaboradores.	X		X		X		
23	Promueve acciones conjuntas para lograr un clima organizacional agradable.	X		X		X		
24	Considera justa su remuneración respecto a las exigencias de los indicadores de su puesto.	X		X		X		
25	Se plantean los valores institucionales acorde con la realidad de la Fiscalía de Trujillo – Sede Central.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Sucely Sánchez Sánchez**

DNI:48472256

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

05 de julio del 2021



Mg. SUCELY SANCHEZ SANCHEZ
CLAD: 28222

Firma del Experto Informante.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAVADO MENDOZA JOSEPH STEVEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA FISCALÍA DE TRUJILLO - SEDE CENTRAL, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOSEPH STEVEN LAVADO MENDOZA DNI: 70676758 ORCID 0000-0002-5481-4240	Firmado digitalmente por: JLAVADOME el 30-07-2021 10:39:22

Código documento Trilce: TRI - 0159957