



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo
agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
Tarapoto año 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Regulo Perez Amasifen

ASESOR

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO - PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los dieciséis días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, siendo las 6:00 pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°336-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Gestión por Competencias y Productividad en la Dirección de Desarrollo Agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto Año 2018**", MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PROMOCIÓN 2017-01 TARAPOTO; presentado por el bachiller **Pérez Amasifen Regulo**; ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado
Secretario : Mg. Lisette Kareem Casaverde Carmona
Vocal : Mg. Keller Sánchez Dávila

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobado por unanimidad la Sustentación de la Tesis. Siendo las 6:45 pm se dio por concluido el presente acto firmado:


PRESIDENTE
Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado


SECRETARIO
Mg. Lisette Kareem Casaverde Carmona


VOCAL
Mg. Keller Sánchez Dávila

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida, con su amor y misericordia me ama y bendice cada día, y es a quien sigo por ser el camino, la verdad y la vida.

A mi esposa: Soledad la compañera y el amor que Dios me ha dado, para formar nuestra familia y que siempre ha sido mi mayor apoyo.

A mis hijos: Carlos Rodrigo, Ana Paula y José David, son mi bendición de Dios y mi mayor impulso para seguir luchando cada día y entregarles lo mejor de mí.

A mi papá Edwin a quien le debo mi crianza y educación, a mi Madre Lucinda por traerme a este mundo, a mis Tíos: Guster, Silvia, Rafael que en paz descansen, a Magda Asencios, por haberme criado como a su hijo gran parte de mi vida, y la memoria de mi mamá Consuelito, quien me cuidó y dio el amor de madre cuando más lo necesitaba.

Régulo

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM), al Ing. Carlos Barrera, director de la Dirección de Desarrollo Agropecuario (DDA), a los profesionales y trabajadores de esta dirección, por haberme brindado su apoyo, sin el cual no sería posible el presente estudio. Al Mg. Keller Sánchez, asesor de la presente tesis, por sus enseñanzas como docente, su paciencia y orientaciones para ayudarnos a emprender el camino de la investigación científica y al desarrollo de este estudio.

A mis colegas de la Universidad Nacional de San Martín y colegas de otras universidades, con quienes compartimos la docencia, pero también las experiencias y las expectativas de mejora de la enseñanza universitaria. A los compañeros de estudio de la maestría, quienes con su amistad compañía, su compañía, el compartir horas de estudio, sus ocurrencias, forman parte de nuestro entorno y de nuestra vida. A todas las personas, amigos, familiares, que Dios ha puesto en nuestro camino y fueron el medio por el cual Dios nos ha brindado su ayuda en todo momento de mi vida.

Para todos mis más sinceros agradecimientos y solo pedirle a nuestro buen Padre Dios que me los bendiga grandemente.

Régulo

Declaratoria de autenticidad

Yo, Regulo Pérez Amasifen, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 25419880, con la tesis titulada: **“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios de plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 16 de Agosto del 2018.



.....
Regulo Pérez Amasifen
DNI N° 25419880

Presentación

Señores miembros del jurado,

Con el propósito de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en cumplimiento con las normas vigentes establecidas por la Universidad Cesar Vallejo; pongo a su consideración la Tesis titulada: **“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018”**, al mismo tiempo se planteó como objetivo determinar la relación de la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, este trabajo de investigación presenta VII capítulos.

En el Capítulo I Introducción, nos referimos a la realidad problemática donde analizamos la problemática que existe en la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, así mismo se presentó los trabajos previos que existen a nivel internacional, nacional y local para el soporte temático en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación así como las teorías de autores relacionados al tema de investigación. Posterior a ello se formuló el problema para plantearnos la hipótesis y nuestros objetivos de la investigación. En el Capítulo II Método se mencionó el diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad, el método de análisis de datos y el aspecto ético del autor. En el Capítulo III Resultados se aplicó la estadística y gráficos para tener resultados de las encuestas realizadas para cada una de las variables. En el Capítulo IV Discusión donde se valida las teorías confrontadas con autores diversos. En el Capítulo V Conclusiones del presente estudio, en el Capítulo VI Recomendaciones respectivamente. En el Capítulo VII Referencias Bibliográficas se enumera los autores que se utilizó en la presente investigación.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Ingeniería Civil con mención Dirección de Empresas de la Construcción. Hago llegar a ustedes el presente documento. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos.....	37
II. MÉTODO.....	39
2.1. Tipo de Investigación	39
2.2. Diseño de investigación	39
2.3. Variables, Operacionalización	39
2.4. Población y muestra.....	42
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.6. Método de análisis de datos	43

2.7. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	71
Matriz de consistencia	
Instrumento de recolección de datos	
Validaciones de instrumentos	
Índice de confiabilidad de los instrumentos	
Constancia de autorización de la autoridad donde se ejecutó la investigación	
Informe de originalidad	
Acta de aprobación de originalidad	
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	

Índice de tablas

Tabla 1.	Frecuencia de resultados de la variable gestión por competencias	45
Tabla 2.	Frecuencia de resultados de la variable productividad	46
Tabla 3.	Prueba de Kolmogorov - Smirnoy para una muestra	47
Tabla 4.	Prueba de correlación entre Planificación de recursos humanos - Productividad	48
Tabla 5.	Prueba de correlación entre la Selección - Productividad	49
Tabla 6.	Prueba de correlación entre la Formación y desarrollo - Productividad	50
Tabla 7.	Prueba de correlación entre la Evaluación del desempeño - Productividad	51
Tabla 8.	Prueba de correlación entre el diseño organizativo/polivalencia - Productividad	52
Tabla 9.	Prueba de correlación entre la Política retributiva - Productividad	53
Tabla 10.	Prueba de correlación entre la Planes de carrera y sucesión - Productividad	54
Tabla 11.	Prueba de correlación entre la Gestión por competencias - Productividad	55

Índice de figuras

Figura 1.	Dimensión de Gestión por competencias	45
Figura 2.	Dimensión de productividad	46

RESUMEN

El trabajo de investigación titulada: **“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018”**, se propuso como objetivo determinar la relación de la gestión por competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Planteando como hipótesis si existe relación significativa entre la gestión por competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, el presente estudio tuvo como tipo de investigación correlacional, trabajando con una muestra de 21 colaboradores de la institución, utilizando y aplicando un cuestionario de preguntas para las dos variables.

Llegando así al resultado que existe una relación directa y significativa entre la gestión por competencias y la productividad, partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Pearson, cuyo resultado arrojó 0,843 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión por competencias, productividad

ABSTRACT

The research work entitled: "Management by competencies and productivity in the direction of agricultural development of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo Tarapoto year 2018", was proposed as the objective Determine the relationship of management skills and productivity of the development direction of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo Tarapoto year 2018, hypothesizing whether there is a significant relationship between the management by competencies and the productivity of the agricultural development direction of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo Tarapoto 2018, the present study had as a type of correlational research, working with a sample of 21 collaborators of the institution, using and applying a questionnaire of questions for the two variables.

Thus reaching the result that there is a direct and significant relationship between management by competencies and productivity, based on a statistical analysis using the Pearson correlation, whose result was 0.843, which concludes that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis.

Keywords: Management by competences, productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente las organizaciones públicas y privadas tienen un desarrollo en gran nivel, caracterizado por principios y formas de negociar; visto en los procesos de adquisiciones e inversiones, que son de gran tendencia en los últimos tiempos. Es así, que las organizaciones toman decisiones de implantar sistemas de gestión acorde a las necesidades, en algunos casos para su adaptación. Cada una de las organizaciones genera sus actividades en un entorno particular, para ello es fundamental que los directivos sean conscientes su determinado puesto o ubicación para la definición de sus funciones o responsabilidades (Ernst & Young, 2010, p. 47).

Abordando el tema internacional, la gestión por competencias es considerada como la búsqueda de relación entre empleos y personas, centrándose aún más en este último, buscando la forma de desarrollar y explotar las capacidades, competencias individuales como colectivas (Asociación Española para la calidad, 2016). Se considera como ventaja indudable influye en el mejoramiento del clima laboral, la eficacia de los colaboradores, reducción del ausentismo y rotación, permitiendo el aumento de las capacidades organizativas, y que en algunos casos tiene un enfoque propio.

El éxito de las organizaciones privadas o públicas depende significativamente del compromiso, actitud e identificación que pueda existir entre las áreas, sus colaboradores y directivos que buscan desarrollo de la institución, en ese sentido, se fundamenta en la frase “que tanto puede influir este punto para que una institución tenga éxito y sea más representativa que otra”. Cuando estos aspectos se desarrollan correctamente las actividades fluyen de un modo más rápido y eficiente, al final contando con grandes resultados en los procesos.

En el contexto de modernización y mejora continua de la gestión institucional se plantean cambios desde los perfiles de puesto hasta las características de los directivos, gestores y personal de alto cargo; en ese sentido el Estado adopta diferentes mecanismos, como la implementación de la Ley Servir en la que se hacen público un modelo de gestión, donde uno de los cambios más sustantivos en el enfoque hacia la

selección por competencias, donde por años primó el mantener un colaborador con títulos mas no con las competencias de acuerdo al puesto, además buscando que los directivos cuenten con liderazgo, busquen resultados, conduzcan equipos hacia los resultados adecuados de la institución (Saavedra, 2013).

En el entorno local la dirección de desarrollo agropecuario de la unidad ejecutora del PEHCBM, en los últimos periodos la productividad de los colaboradores en cuanto a la elaboración de proyectos, expedientes técnicos, capacitaciones y demás funciones se han visto reducidas o desarrollados de manera inapropiada, esto se considera debido a que la planificación inicial efectuada en cuanto al recurso humano que viene laborando no se efectuó una correcta selección, iniciando el problema desde el requerimiento del mismo. Asimismo, otro elemento identificado es la poca innovación o potenciación de las competencias de los colaboradores por especialidad, luego de efectuar una evaluación de desempeño no se potencia para su mejora respectiva; por último, el problema de mayor repercusión es la política retributiva, existiendo un marcado descontento de los colaboradores, en ese sentido el estudio busca analizar la gestión por competencias que se viene desarrollando en la entidad y este como afecta en la productividad de los colaboradores.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Gómez, C. & Mendoza, L. (2013). En su tesis titulada: “*Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.*”. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad de Cartagena. Colombia. El tipo de estudio fue no experimental, con un diseño descriptivo. La muestra del estudio estuvo conformada por 06 empleados. El instrumento empleado fue la encuesta. El estudio concluyo que el modelo de competencias de talento humano es susceptible de ser aplicado en el área administrativa y a futuro en el área académica de la institución y debido a la interrelación que mantienen entre sí dichas actividades, los beneficios que reporta el modelo al ser aplicado en algunos de los subsistemas de la administración, se agrega a los otros subsistemas y se forma una especie de cadena de beneficios entre ellos.

Cevallos, Y. & Panchana, M. (2013), en su tesis “*Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*”. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad estatal Península de Santa Elena. La Libertad. Ecuador. El tipo de investigación es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 46 colaboradores. El instrumento aplicado fue la encuesta. El estudio llegó a la conclusión de que el fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano, está basado en programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en lo técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento integral en cada una de las áreas, beneficiando al cumplimiento de los objetivos institucionales planteados.

Fuentes, J. (2012), realizó la investigación: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*”. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. El tipo de estudio fue no experimental, con un tipo de investigación correlacional. La muestra empleado en el estudio fue de 67 colaboradores. El instrumento aplicado fue el cuestionario. El estudio concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, donde la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos; en tanto, la delegación tienen alta la satisfacción laboral pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Gonzales, V. (2012), en su tesis: “*Eficacia del recurso humano para mejorar el aumento de la productividad de la empresa textil Guadalupe del Sur SAC*”. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad de la Cruz. México. El tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo. La muestra de la investigación fue de 145 trabajadores. El instrumento aplicado fue la encuesta. El estudio concluyó que los trabajadores de la empresa textil Guadalupe del Sur S.A.C. no tienen referencia de lo que es su misión, visión y objetivos de la empresa, así como de lo que es productividad. El reconocimiento y logro de objetivos no son reconocidos por los superiores ya que cuentan con escasos nivel de preparación en consecuencia se ve el poco interés por parte de los trabajadores. No se cuenta con sistemas de capacitaciones para con los empleados en tal sentido la productividad de la empresa

no es lo adecuado. Los trabajadores no se sienten a gusto con su labor que están desempeñando ya que solo trabajan por un salario para así poder mantener una familia. Se sugiere implementar sistemas de incentivos que mejoren la perspectiva de los empleados, ofreciendo siempre una remuneración acorde a su desempeño, lo que permitiría tener un personal con un nivel de motivación alto y por ende con ganas de querer trabajar por amor a la organización. Se sugiere Crear programas de capacitaciones de manera periódicas para el personal. Se sugiere que los empleadores den énfasis en la identificación de la empresa para con sus trabajadores, para que de esa forma puedan realizar a gusto y contentos su labor.

A nivel nacional

Alfaro, S. (2011), en su tesis “*Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*”. (Tesis para optar el grado). Universidad del Pacífico. Lima. El estudio fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de 134 profesionales. El instrumento empleado fue el cuestionario. El estudio concluyo que las diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú.

Tito, P. (2012), en su tesis: *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. El tipo de investigación es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo formada por 96 personas. El instrumento aplicado fue la encuesta. El estudio concluyo que existe un alto nivel de competitividad como lo es el sector confección, ya sea por las importaciones de calzados chinos, brasileros, italianos y de otros países, así como la sofocante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados, la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias, es una alternativa viable, ello gracias por la

repercusión en diferentes aspectos organizacionales que se traducen en altos índices de rentabilidad, liquides o mejoras institucionales.

Alcázar, K. (2012), en su tesis *“Gestión del Recurso Humanos como aumento de la productividad en las empresas de Chincha Baja – Perú.* (Tesis de grado). Universidad Pontificia del Católica del Perú. El tipo de investigación es n experimental, con un diseño descriptivo. La muestra fue de 67 colaboradores. El instrumento empleado fue la encuesta. La conclusión del estudio fue que las empresas deberían de utilizar la gestión de recursos humanos como herramienta de gestión para lograr sus objetivos, direccionando sus actividades en beneficiar al personal y alcanzar los objetivos de la empresa. Cabe señalar que cuando el personal aprecia que su empleador se preocupa por su crecimiento, aportan más en las metas organizacionales. Por ello la capacitación es indispensable en el crecimiento de las empresas como del personar ya que les permite mayor especialización y apertura de ascenso a nuevos puestos. Existe en su gran mayoría empresas que tiene el área de recursos humanos, pero no direccionan su objetivo a la utilización de sus metas de productividad, también se determinó que muchas de las empresas no capacitan a su personal en la manipulación y realización de sus actividades solo de una manera rudimentaria; esto se ve reflejado en el nivel de imperfección de maquinarias y calidad de sus productos.

A nivel regional y local

Del Águila, C. (2010), en su tesis *“Efecto del plan de motivación en la productividad del personal obrero de la empresa Tabacalera del Oriente SAC. Tarapoto- periodo 2009”.* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. El tipo de investigación es no experimental, con un diseño descriptivo. La muestra del estudio fue de 146 colaboradores. El instrumento aplicado fue la encuesta. El estudio concluyo que el análisis del efecto del plan de motivación de la empresa Tabacalera del Oriente, se ha determinado que no existe mayor porcentaje de efectividad en la productividad. En la mayoría de los indicadores el incremento es mínimo porque la empresa no está priorizando las condiciones de trabajo y la motivación dentro del personal pues sabemos que este factor debe ser primordial para el progreso de la misma, ya que el personal es el alma y motor que da pie a seguir creciendo día a día; por ende, tabacalera del oriente cuenta con un plan de motivación, pero en alguna oportunidad la aplicación

de este no tuvo resultados positivos. Esto se ve reflejado en los obreros porque no muestran poder de decisión en las actividades que realizan y tampoco cuentan con incentivos económicos ni reconocimientos por sus logros.

Carbajal, D. (2015), en su investigación: *“Uso de un modelo de gestión del conocimiento y su influencia en la producción de investigación científica de la universidad nacional de San Martín-Tarapoto”*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. El tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo. La muestra fue de 367 estudiantes. El instrumento aplicado fue el cuestionario. El estudio concluyó que a partir de desarrollar un modelo de Gestión del Conocimiento (GC) a partir del estudio de modelos existentes, experiencias en universidades de otros países y el desarrollo de indicadores de capital intelectual, para medir las variables asociadas al conocimiento, con la finalidad de mejorar la producción de investigación científica de la UNSM-T. Solo se observarán los fenómenos, en este caso las variables que intervienen en el proceso para su posterior análisis. El modelo de Gestión del Conocimiento también va permitir demostrar la contribución del conocimiento como activo intangible capaz de generar ventajas competitivas para las universidades (organizaciones). Así mismo, se comprueba la importancia de que los procesos relacionados con el conocimiento: generación, codificación, distribución y uso estén convenientemente.

Juárez, J. (2017), en su investigación *“Relación entre la satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto”*. (Tesis para optar el grado de Doctor). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. El tipo de estudio fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 130 docentes. El instrumento aplicado fue la encuesta. El estudio llegó a la conclusión que la productividad docente tiene como elemento fundamental la satisfacción en el trabajo y el proceso motivacional en el ámbito universitario, lo que indica que para mejorar las condiciones de desempeño laboral es prudente considerar aspectos referidos a las teorías mencionadas. Se comprueba que existe relación entre la satisfacción y la productividad tanto en los docentes de la Facultad de Educación, como en los de Ciencias de la Salud. A nivel comparativo los resultados son similares en ambas facultades, siendo un poco menor la insatisfacción y por lo tanto mayor productividad.

en la Facultad de Ciencias de la Salud. Los niveles de insatisfacción y satisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, lo que determina menor productividad en ambas facultades. Aunque de manera general sabemos que la principal base del malestar docente es ambiental (salario, infraestructura donde desarrolla su labor, materiales y reconocimiento), ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones sociales que recaen sobre ellos. Nunca como ahora había estado sometido este grupo humano a demandas tan intensas y contradictorias por parte de la gestión universitaria, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión por Competencias

Montes (2010) refiere que el comportamiento, habilidades y aptitudes que algunas personas tienen un mayor dominio que otras, de esta manera son más eficientes frente a un problema, situación o realidad determinada. Estos comportamientos o competencias son el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que deben aportar a un puesto de trabajo para desempeñarlo con el grado máximo de eficiencia (p. 67).

OECD (2012) hace referencia que la gestión por competencias se centra en identificar las aptitudes necesarias para un desempeño eficaz y el desarrollo de éstas en el capital humano, pudiendo mencionar que un medio eficaz para definir las aptitudes y las conductas son las personas para hacer bien su trabajo, vinculando actividades clave para garantizar un personal competente que tiene un desempeño y que responde a las expectativas de la organización (p .187).

Calvo (2014) refiere que la gestión por competencias busca profundizar la calidad del desempeño de sus actividades, basada en las técnicas y conocimientos, junto al desarrollo de las habilidades y actitudes orientadas a satisfacer las expectativas y necesidades de la organización hacia la población, así mismo es necesario disponer de una serie de herramientas como la gestión por procesos. Además, trae consigo una visión de re-análisis y adaptación, logrando con ellos la homogenización. Por otra

parte, en el modelo de gestión por competencias se establecen planes de desarrollo profesional ligados a la formación continua (p. 267).

Evaluación de la Gestión por Competencias

Ernst & Young (2010), indica que la gestión por competencia se caracteriza por tener un estilo de dirección basado en el factor humano, donde aportan sus mejores cualidades profesionales a la empresa. Este enfoque se basa en la comprensión de que toda organización constituida por personas, que darán a la organización su dimensión real, además de marcar las diferencias competitivas, para que la implantación de este enfoque sea posible, se requiere una dirección global que tenga una visión completa de la empresa, que sea capaz de integrar adecuadamente los equipos de trabajo y de dirigirlos hacia el logro de los objetivos planteados en función de los retos y de las oportunidades del entorno. Si los brazos y las manos de la organización son las personas que la integran, es necesario conocer las competencias que cada puesto exige y las que cada persona ofrece, la gestión por competencias cuenta con procesos ordenados que involucran *las dimensiones siguientes*:

Planificación de los Recursos Humanos

Ernst & Young (2010), refiere que la transformación de una empresa para un futuro, no radica exclusivamente en cambios procesos y tecnologías, destacando otros factores como la débil planificación en la gestión del cambio, iniciado en el proceso de planificación de recursos humanos, definiendo la estructura actual y el inventario de las personas para determinar la formación, reubicación, selección o los excedentes que habrá que gestionar dentro de los recursos humanos bajo el enfoque de competencias; por tanto, una estrategia integral determina de forma sistemática las necesidades futuras de recursos humanos para facilitar la toma de decisiones y diseñar anticipadamente las acciones a desarrollar (p. 34).

Selección

El proceso de selección e incorporación de trabajadores a una institución se produce por diversos medios; sin embargo, la selección del trabajador se sustenta cuando se identifica al candidato propicio al puesto de trabajo, el mismo que se

relaciona con el presupuesto institucional. En ese sentido, la selección basada en competencias incorpora filtros, como medios necesarios para escoger los candidatos adecuados, calando únicamente en las competencias a desarrollar y que aportan valor al desempeño en un puesto de trabajo. Por otro lado, los perfiles permiten detectar los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para un desempeño adecuado o superior en el puesto de trabajo, Con esto como base, es posible implantar un mejor sistema de selección comparando las competencias requeridas para el puesto (Ernst & Young, 2010, p.42).

Formación y Desarrollo

Los colaboradores que son parte de una organización deben contar con competencias para desempeñarse adecuadamente en su acción laboral. En este contexto radica la importancia del sistema que prioriza las competencias en determinadas actividades y áreas, resultando tener gran importancia como herramienta en la definición de necesidades de los trabajadores en la institución. A través de un análisis minucioso el propósito es detectar las competencias clave que posee el individuo y su nivel de adecuación, con el propósito de contar con un plan de formación integral, pudiendo anticipar a las necesidades que requiere la institución para mejorar y actualizar las competencias de los trabajadores promoviendo conocimientos técnicos y conciencia, comprometiendo al profesional al cumplimiento de estándares, a ello surgen otros métodos como la observación directa por expertos en formación, análisis de desempeño, encuestas estructuradas, sesiones estructurales; todo ellos forman elementos que fortalecen la formación y desarrollo de los trabajadores (Ernst & Young, 2010, p.44).

Evaluación del Desempeño

Respecto a la evaluación del desempeño, se puede medir de dos maneras; la primera, evaluar el desempeño (pasado) y la segunda determinar el potencial de las personas dentro de la organización (futuro). Al incorporar sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias, se adiciona estándares de evaluación tradicionales con el propósito de desarrollar tareas específicas, y la obtención de un calificativo adecuado dependerá de la actuación de los trabajadores en los puestos y tareas asignadas, los mismos que se alinean con los objetivos definidos, con

características cuantificables. El primer momento de la evaluación consiste en el análisis de adecuación al puesto, manteniendo especificaciones técnicas de los perfiles e identificación del nivel de ajuste de la persona, detectando los puntos débiles y fuertes. Para contar con una visión global e integral, las organizaciones instalaron la evaluación de 360°, este enfoque de competencias, consta de un cuestionario confidencial de las personas que son evaluadas, el contenido muestra información acerca del desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo de una manera objetiva y completa (Ernst & Young, 2010, p.123).

Diseño Organizativo/ Polivalencia

Para flexibilizar la organización es necesario que sus recursos sean adaptables a diferentes situaciones. Mediante el sistema de competencias se logra un conocimiento superior del equipo humano en la empresa, de las características y aptitudes de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo Si se utiliza correctamente esta información es posible hacer que la empresa sea más flexible en el campo de los recursos humanos. El personal tiene competencias similares en el desarrollo de puestos de trabajo diferentes; así que se les puede ubicar y reubicar de acuerdo a sus competencias y a las necesidades del puesto. Considerando el nivel de adecuación de la persona al puesto y su potencial de desarrollo se darán las siguientes situaciones que implicarán diferentes acciones a llevar a cabo en el diseño organizativo y es importante aclarar que el término promoción se refiere a la promoción del desarrollo personal y profesional en la organización:

Si la persona no cubre el puesto. - Si nunca lo cubrirá, entonces se debe rotar a puestos de menos contenido; si lo cubre a mediano plazo, entonces acelerar su formación; Lo superará a mediano plazo, entonces la empresa le debe dar formación muy específica; lo superará a corto plazo, entonces la gerencia debe tener mucha permanencia con el trabajador.

Si la persona cubre el puesto. - Si no supera el puesto, entonces se debe rotar a puestos con similar contenido; si lo superará a mediano plazo, entonces se debe realizar mayor formación, rotación o promoción; si lo supera a corto plazo, entonces realizar promoción.

Si la persona ya supera el puesto. - Si existe un desarrollo nulo en el puesto, rotación o promoción; si existe un desarrollo lento, entonces cambio de puesto y promoción; si existe un desarrollo rápido, entonces promoción inmediata. (Ernst & Young, 2010, p.115-132)

Política Retributiva

La tendencia hacia estructuras más planas en las organizaciones, con un menor grado de jerarquía, requiere la implantación de una política retributiva que añada un parámetro adicional al puesto de trabajo desempeñado. Las competencias pueden ser un buen marco de referencia para fijar el salario variable en función al desempeño realizado; permiten remunerar a las personas en función a sus conocimientos y habilidades, cualidades con parámetros y objetivos de medición previamente definidos, las competencias son un método muy efectivo para medir la retribución variable dentro de un sistema, pues miden el desempeño de las personas en su puesto de trabajo. Sin embargo, no pueden ser el único parámetro para fijar el salario fijo, o base, ya que se deben tener en cuenta, la responsabilidad del puesto, el salario que se paga en el mercado laboral, los requerimientos del puesto (Ernst & Young, 2010, p. 24).

Planes de Carrera y Sucesión

La política de recursos humanos pretende la formación y crecimiento; tanto profesional y personalmente dentro de la organización. Enmarcado en el contexto de competencias, el plan de carreras es incorporado como método que determina tareas organizativas, conocimientos y habilidades a desarrollar para un desempeño superior. El plan de carrera las competencias permiten identificar características y aptitudes de los trabajadores, en relación con el puesto laboral; este tipo de relación directa se vincula con los procesos de sucesiones, llamando como recambio que permite mantener el óptimo nivel de desempeño del área (Ernst & Young, 2010, p.46).

Productividad

Koontz & Weihrich (2004), refieren que la existencia de la relación insumos-productos se vincula directamente con la productividad, permitiendo dar realce a la

calidad. En ese sentido, productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos con la cantidad de recursos utilizados. Al relacionar con los trabajadores, la productividad se relaciona con el rendimiento; por tal razón, basado en el enfoque sistemático, un trabajador es productivo cuando emplea una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo, logrando la maximización de productos. En tanto, Robbins & Coulter (2005), definen a la productividad como el volumen total de bienes producidos, divididos con la cantidad de recursos utilizados para generar una producción (p. 56).

Por otro lado, Fietman (1994) menciona elementos que afectan la productividad en una institución, destacando: en primera instancia, al recurso humano, considerado como factor determinante de la productividad, vinculante con otros factores institucionales. La maquinaria y equipo, básico cuando se determina la calidad justificada en su correcta utilización. La organización del trabajo, centrado en la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a las necesidades y objetivos que tiene la organización.

Beneficios de la productividad

Bain (2003), indica que la productividad es un instrumento comparativo para los tomadores de decisiones, pues al analizar permite identificar niveles del sistema económico con los recursos consumidos. La productividad tiene influencia en fenómenos sociales y económicos, constituyendo en un camino para que un negocio genere una mayor rentabilidad al incrementarse la productividad (p. 78).

Según, Lusthaus (2002) menciona que el análisis de la productividad es un proceso determinante de la evaluación organizacional. Sin embargo, en la teoría de la productividad existe un elemento generador de problemas como es el rendimiento productivo, a ello no existe criterios definidos para evaluar, a pesar que en años anteriores el rendimiento productivo era la medida en que una organización (p. 156).

Con el transcurrir los años, el rendimiento productivo fue considerado como la capacidad de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos (años sesenta y setenta). Años posteriores, la teoría de la productividad se estandarizó, reconociendo que las metas definidas en la organización son algo complejas. Para determinar su

medición las percepciones de los miembros o interesados directos de la organización. En otras palabras, el concepto de rendimiento productivo es interpretado individualmente, vinculando la incidencia de actores (Lusthaus, 2002, p. 85)

Por tanto, una institución tiene como prioridad medir y comunicar lo que viene suscitándose en el trabajo; para su medición, hay muchas maneras de poder concretarlo y siendo de manera vital como dirección para comprender la productividad (Lusthaus, 2002, p. 43).

Al encontrarse en este contexto, es necesario identificar los interesados directos midiendo los resultados y comunicarlos a su público, donde cada interesado directo o miembro tiene sus propios intereses. Por el lado, de los beneficiarios tienen un interés principal en la productividad del programa y un interés secundario en la productividad de la organización. Puede verse claramente que los empleados tienen un interés importante en la productividad de la organización. En el plano de la productividad hay otros grupos interesados como ciudadanos, financista, políticos e inversionistas, todos los cuales tienen otra serie de intereses (Lusthaus, 2002, p. 73)

Como evaluar el rendimiento productivo

Según, Lusthaus (2002), el rendimiento productivo se evalúa mediante la efectividad, eficiencia y relevancia; realiza por un individuo dentro de la organización, líneas abajo se detalla cada dimensión:

Efectividad

Según, Lusthaus (2002) refiere que la efectividad es el inicio de la evaluación de la productividad, para contextualizar la efectividad se relaciona con la organización como es el caso del estudio, constituyéndose en un instrumento organizacional; por tanto, es un medio para el cumplimiento de las metas. Donde las metas tienen como fin generar resultados para la organización, enfocándose únicamente en las actividades para dar cumplimiento a metas estipuladas. En tanto, la efectividad de la organización es el grado o la capacidad para alcanzar las metas definidas en la institución.

Evaluación De La Efectividad

Lusthaus (2002), la evaluación se centra en conocer el nivel cumplimiento de las metas funcionales, siendo las metas el punto de inicio de toda la evaluación. Asimismo, la afectividad tiene que ser visible, enmarca en la responsabilidad y compromiso de los trabajadores. La efectividad tiene que ser parte de la institución, donde las metas deben conocerse y debe constar en documentos institucionales.

Indicadores

Lusthaus (2002), los indicadores son elementos importantes para la evaluación, los mismos que deben ser elaborados de manera conjunta para conocimiento y análisis de datos. Es necesario aclarar que no existen un conglomerado de indicadores a ser empleados por la institución (Eiminke, 1998). En ese sentido, las instituciones deben organizarse para contemplar sus propios indicadores, con ello poder cumplir las metas, brindar una atención adecuada con estándares de calidad en servicios y productos, garantizando el acceso a los servicios y su propio uso para coberturar las necesidades de los clientes.

Eficiencia

Lusthaus (2002) la eficiencia es otro de los elementos para evaluar la productividad institucional y determinar su nivel de eficiencia. Los recursos de la institución tienen que evaluarse para medir su eficiencia y poder proveer bienes y servicios; haciendo un uso adecuado.

La eficiencia es definida como la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas. La medición de la eficiencia surge de dos maneras; el primero, conformado por unidades productoras que se relacionan con el objetivo de la institución. Un segundo, es definir el valor de la producción de bienes y servicio.

La eficiencia se centra en la relación de productos a insumos, en cuanto se genera económicamente la producción. Lo mencionado hace referencia a la maximización de la generación de productos con los recursos destinado, requiriendo el uso adecuado.

El fin de una organización es producir bienes y servicios con menos recursos empleados “Hacer más con menos” lo mismo sucede para ambos sectores (público-privado) buscando eficiencia y rentabilidad. Para ello, las instituciones hacen uso otras ramas como la informática, tecnologías, con el propósito de mejorar la productividad.

En síntesis, existe dos enfoques para determinar la eficiencia de una institución; el primer enfoque, tiene el propósito de vincular la cantidad de recursos utilizados con los resultados obtenidos (permite realizar avances y entre organizaciones), en la institución, siendo eficiente desde el punto de vista administrativo. La eficiencia administrativa contempla una gran variedad de procesos que generan valor agregado general, siendo capaces de vincular y equilibrar las políticas, procedimientos y esfuerzos para obtención de mejores resultados. Sin embargo, en algunas instituciones los trabajadores lo consideran como algo engorroso que enlentece a los procesos. Por tanto, medir la eficiencia es definir y evaluar las estrategias, los sistemas y los procedimientos de la organización generadoras de producción (Lusthaus, 2002, p. 64).

Evaluación de la eficiencia

Lusthaus (2002) la evaluación de la eficiencia es complejo evaluar los productos, más aún en donde las organizaciones prestan servicios donde los productos tiene medición cualitativa. De la misma manera en instituciones producen bienes físicos tangibles, donde también tiene sus propias complejidades al ser medido en resultados y productos, donde la evaluación juega un rol predeterminante.

Indicadores

Para contar con una evaluación rigurosa es necesario incluir indicadores de eficiencia, pudiendo servir otros indicadores para gestionar la evaluación, como los indicadores de costos en los diferentes niveles (servicios, programas, productos empleados, clientes atendidos, ausentismo, recambio de personal, entre otras mediciones) (Lusthaus, 2002, p. 91).

En tanto, la eficiencia y la efectividad son indicadores infalibles en la mayoría de las instituciones para determinar el rendimiento productivo. Para definir a una institución eficiente, es necesario realizar una comparación con instituciones idénticas para contrastar los resultados.

Una medición es efectiva cuando logra su propósito. No obstante, suelen existir organizaciones que son efectivas sin ser eficientes y pueden alcanzar niveles relativamente elevados de eficiencia sin ser efectivas. Por tanto, la efectividad y la eficiencia no presentan el panorama completo del desempeño organizacional (Lusthaus, C. 2002).

Relevancia

Lusthaus (2002) refiere a las organizaciones como redes relacionadas entre sus partes, donde los grupos compiten por la importancia y el poder dentro de la organización, pudiendo influir en los criterios que la organización utiliza para determinar el rendimiento. El rendimiento, es denominado como la medida que satisfacen las necesidades.

Por tanto, una organización debe proporcionar a los interesados directos de su entorno los bienes y servicios que quieren, necesitan o están dispuestos a apoyar, como elemento clave del rendimiento y relevancia de la organización, donde la institución es capaz de satisfacer las necesidades y conseguir el apoyo de sus principales interesados directos.

Dimensiones

Lusthaus (2002) refiere que la continuidad de la relevancia es crucial para la viabilidad a largo plazo de toda organización. Para ello se emplea dos dimensiones básicas para determinar la relevancia de las organizaciones. En el primero se vincula con la capacidad de una organización para mantener satisfechos a sus interesados directos, para ello es necesario responder a las expectativas de los actores involucrados. En la segunda mirada, se refiere a la continuidad de la relevancia, donde se incorpora elementos de innovación y de generación de nuevas situaciones; la innovación y la

adaptación son requisitos indicadores relevantes para la evaluación del desempeño actualmente.

Evaluación de la relevancia

Lusthaus (2002) las instituciones privadas hacen inversiones para evaluar las reacciones del consumidor a nuevos productos y servicios. De la misma manera instituciones públicas son consideradas como actores directos en las asociaciones y grupos de influencia, destacando la evaluación sistemáticamente de la calidad en los consumidores directos.

Ante ellos, surgen otros instrumentos para identificar las necesidades y los deseos de sus interesados. A pesar de ser parte de la continuidad de la relevancia, es necesario responder a las expectativas de los interesados directos. Las organizaciones necesitan prever el futuro, crear nuevos productos y servicios, ocupándose de sus interesados con respecto a sus necesidades emergentes. Por tanto, para mantenerse es necesario seguir innovando como parte relevante que significa crecimiento y desarrollo institucional.

Indicadores de relevancia

Instituciones que no priorizan a incorporar indicadores de relevancia, es necesario partir de indicadores que coadyuven a ello, determinando la evaluación, satisfacción de actores, nuevo programas y servicios, cambios de actitud de los asociados, cambios de funciones, cambios de entidades de financiamiento, entre otros elementos que generen sinergia en la evaluación para conocer el desempeño y la relevancia que tiene en sí (Lusthaus, 2002, p. 64).

Factores que influyen en la productividad

Bain (2003) hace referencia a un determinado número de factores vinculantes con la productividad, entre ellos presenta, la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Sin embargo, muestra cuatro factores primordiales de la productividad; como el entorno, las características de la organización, las

características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos; los mismos que se describen a continuación:

1. El entorno

El entorno tiene la peculiaridad de contener variables incontrolables, partiendo de las leyes y normativas emanadas desde el Estado, las repercusiones que se genera en el trabajador, el mismo que se refleja en sus actitudes, de la misma manera interfiere la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el mismo capital (Bain, 2003, p. 25).

2. Características del trabajo

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones (Bain, 2003, p. 25).

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito:

- Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- Instalar un sistema administrativo interno.
- Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

Factores para mejorar la productividad

Bain (2003) menciona determinados factores que se vinculan con el mejoramiento de la productividad, destacándose:

Factores internos

Existen factores que pueden ser modificados para bien de la institución, como otros que entorpece el funcionamiento, para es necesario dividirlos en duros y blandos. Los primeros (factores duros) incluyen en los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas. Por su parte los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo (Bain, 2003, p. 25).

1. Factores duros

Producto. Considerado como el producto que genera satisfacción en respuesta a las expectativas de los usuarios; siendo estos a mejorarse con un diseño acorde a las especificaciones (Bain, 2003, p. 25).

Planta y equipo. En este acápite se puede mejorar, al incorporar modernización como elemento institucional, compartiendo con el costo, la inversión, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros elementos generadores de productividad (Bain, 2003, p. 25).

Tecnología. Es un elemento de gran importancia en la productividad, debido a la vinculación a la generación de una mayor cantidad de bienes y servicios, propiciando el perfeccionamiento de la calidad (Bain, 2003, p. 25)

Materiales y energía. Caracterizado por la reducción en el consumo de materiales y energía para generar una mayor productividad; enfatizando en el uso racional de las materias primas directas e indirectas (Bain, 2003, p. 25).

2. Factores blandos

Persona. Elemento importante en la productividad, donde es necesario insertar estrategias del trabajo cooperativo y participativo; siendo indispensable tener un clima adecuado para propiciar la motivación, respeto, responsabilidad como conjunto de valores deseados en una institución (Bain, 2003, p. 33).

Organización y sistemas. Contar con un sistema organización al adecuado que permita conversión y alineación de los procesos, se generara un ente flexible, capaz de asimilar los cambios del mercado y responderlos de forma correcta. Además, es necesario elementos como la capacidad de la mano de obra, la tecnología y la comunicación (Bain, 2003, p. 33)

Métodos de trabajo. El trabajo debe ser vinculante, capaz de articular los diversos procesos y responder a las necesidades del mercado (Bain, 2003, p. 33)

Estilos de dirección. Manera eficaz de dirigir los procesos y manejar los recursos que tiene la institución, basado en un diseño organizativo, sustentado en una política, e incorporando la planificación y control operativos (Bain, 2003, p. 33).

Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. (Bain, 2003, p. 33)

Entre los factores destacan los siguientes elementos:

- 1. Ajustes estructurales.** Los cambios estructurales tienen gran afectación a la productividad de un determinado territorio y de la misma institución. Sin embargo, en tiempos prolongados la productividad tiende a modificar a la misma estructura (Bain, 2003, p. 33).
- 2. Cambios económicos.** Son los cambios de generación de productividad en diversos sectores económicos como desde la agricultura a la industria manufacturera; estos cambios generan economías de escala, la competitividad y otros (Bain, 2003, p. 33).
- 3. Cambios demográficos y sociales.** Destacan indicadores como las tasas de natalidad y mortalidad; siendo estos indicadores que intervienen en el mercado de trabajo, la incorporación de la fuerza de trabajo y los ingresos

que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales (Bain, 2003, p. 33).

4. Recursos naturales. Entendida como la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional; asimismo, el suelo (erosión y contaminación), disponibilidad de tierras, energía, materias primas y precios, así como su abundancia (Bain, 2003, p. 33).

5. Administración pública e infraestructura. Caracterizado por los documentos de gestión (leyes, reglamentos o prácticas) institucional, los mismos que incorporan y repercuten de manera directa en la productividad (Bain, 2003, p. 33).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y la productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cuál es el nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona la planificación de los recursos humanos con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona la selección con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona la formación y desarrollo con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona el diseño organizativo/polivalencia en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona la política retributiva con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

¿Cómo se relaciona los planes de carrera y sucesión con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La siguiente investigación es de gran conveniencia tanto para el ambiente económico y social, ya que permitió tener una idea de cómo se relaciona la gestión por competencia con la productividad de la de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Esto a su vez servirá para generar un beneficio entre las instituciones para conocer la gestión por competencias de sus colaboradores.

Relevancia Social

El concepto de competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección en el que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, deben aportar sus mejores cualidades profesionales y personales a la organización. Lo oportuno de este

enfoque es que su concepción básica reconoce que son los Recursos Humanos de la empresa los que le permiten lograr una ventaja competitiva sostenible en el largo plazo. Las competencias ayudan a adoptar este planteamiento. A la hora de diseñar un plan estratégico, la dirección de recursos humanos necesita saber qué características deberán tener las personas a corto, medio y largo plazo, para poder responder, eficaz y eficientemente, a los cambios que se produzcan en sus trabajos, como consecuencia de la evolución futura de la empresa para conseguir sus objetivos.

Implicancias Prácticas

La información que se presentó permitió a las instituciones encargadas de direccionar la gestión por competencias, el conocer cuál es la relación de la gestión por competencias con la productividad y ver cómo se puede mejorar.

Valor teórico

La presente investigación sirvió significativamente a futuras investigaciones que decidan estudiar la gestión por competencias y la productividad, es ese sentido los instrumentos que se formularan ayudaran a evaluar con mayor objetividad y practicidad las variables.

Unidad metodológica.

La investigación otorgó una utilidad metodológica, en el sentido de que a partir de la teoría existente, se generaran instrumentos con los cuales se obtendrá información para el desarrollo de las variables, constituyendo de esta manera un aporte a la metodología de recolección de información.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre la gestión por competencias ya la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión por competencias ya la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario.

Hipótesis Específicas

H₁: El nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, es adecuado.

H₂: El nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, es Alto.

H₃: Existe relación significativa entre la planificación de los recursos humanos con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₄: Existe relación significativa entre selección con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₅: Existe relación significativa entre la formación y desarrollo se relaciona con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₆: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₇: Existe relación significativa entre el diseño organizativo/polivalencia con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₈: Existe relación significativa entre la política retributiva con la productividad de los colaboradores en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

H₉: Existe relación significativa entre los planes de carrera con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Identificar el nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de la planificación de los recursos humanos en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de la selección en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de la formación y desarrollo en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de la evaluación del desempeño en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación del diseño organizativo/polivalencia en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de la política retributiva en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y

Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Determinar la relación de los planes de carrera y sucesión en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

II. MÉTODO

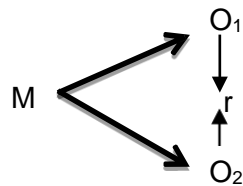
2.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es no experimental cuantitativo, dado que en su desarrollo no se alterará las variables en estudio con el objetivo de lograr resultados fiables y auténticos. Por otro lado, en base a la observación se podrá determinar el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández Sampieri, 2010).

2.2. Diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo no experimental y se utilizó es el diseño correlacional, porque examinará la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2003), en su libro Metodología de la Investigación, establecen el diseño correlacional como uno de los cuatro tipos de investigación.

Dónde:



M: Muestra

O₁: Gestión por competencias

O₂: Productividad

r: Relación

2.3. Variables, Operacionalización

Variables

Variable I: Gestión por competencias

Variable II: Productividad

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Gestión por Competencias	Este enfoque se basa en la comprensión de que toda organización está constituida por personas, que darán a la organización su dimensión real, además de marcar las diferencias competitivas. (Ernst y Young, 2008)	Es un enfoque modelo que se viene aplicando la entidad con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos de una manera más efectiva que apela a la identificación de las habilidades, conocimientos de cada colaborador, y se aprovechen las cualidades de cada uno dentro de su puesto de trabajo.	La Planificación de los Recursos Humanos	Definición de los perfiles de requerimiento profesional de los puestos.	Ordinal
				Inventario de personal.	
				Análisis del nivel de adecuación de las competencias de los colaboradores.	
				Clasificación de los colaboradores.	
				Determinación de las necesidades futuras del personal.	
			Selección	Identificación del candidato.	
				Descripción de puestos y perfiles.	
			Formación y Desarrollo	Análisis de adecuación persona-puesto.	
				Actualización de las competencias.	
				Conocimientos técnicos, la conciencia y el compromiso profesional.	
			Evaluación del Desempeño	Capacidades actuales.	
				Nivel de adecuación del puesto laboral.	
				Intereses profesionales.	

			Diseño organizativo/polivalencia Política Retributiva Planes de Carrera y Sucesión	Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto. Tareas organizativas.	
Productividad laboral	Es la medida en que una organización cumple sus objetivos. La capacidad de una organización de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos. (Lusthaus, C. 2002)	La variable productividad laboral se medirá con la técnica de encuesta que será aplicada a los colaboradores para determinar las causas que puedan estar afectándola	EFFECTIVIDAD EFICIENCIA RELEVANCIA	Cumplimiento de metas y objetivos, Cumplimiento de actividades Monitoreo de la organización. Costo por servicios Costo por producto por empleado Costo por cliente Cantidad de programas, servicios, actitudes y funciones.	Ordinal

2.4. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por la totalidad de colaboradores del Proyecto Especial Huallaga central y Bajo Mayo, según el registro de planilla actualizadas al 2016, los cuales son 21.

Muestra

La muestra estuvo representada por los colaboradores de la dirección de desarrollo agropecuario los cuales ascienden a 21.

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se realizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es un formulario tipo cuestionario el cual tuvo por objetivo de determinar la relación de la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, la misma que incluye datos generales y un total de 45 preguntas, para la gestión de competencias y 23 preguntas para el tema de productividad con una escala Likert.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

El instrumento a utilizar en la siguiente investigación fue validado por jueces expertos en la materia de investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se llevó por medio del programa ALFA CRONBACH, el cual fue aplicado a 20 personas, dando como resultado que el Alfa de Cronbach obtenido (0.883) es excelente, ello con referencia a al instrumento de la variable gestión por competencias, el cual indica que los 45 ítems medidos por medio de la escala de Likert son confiables. Por otro lado, el alfa de Cronbach obtenido (0.902) que corresponde al instrumento de la variable productividad, también es altamente confiable, ya que sus 23 ítems de preguntas se encuentran altamente correlacionados.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos han sido procesados según la aplicación del instrumento en forma manual utilizando el programa de Excel, utilizando una tabla de matriz de las dos variables. Para el análisis se empleará el software estadístico SPSS V.21 y según las escalas de medición de ambas variables. Los estadísticos serán: Tabla de frecuencia para datos agrupados, prueba de Spearman.

Para medir las dos variables se utilizó una escala Likert, donde para el procesamiento de los datos se procedió a realizar una escala de la valoración mediante intervalos.

La escala de calificación para la variable gestión por competencias fue la siguiente:

Escala de calificación	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Mientras que para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de baremo con una escala valorativa, tal y como se muestra en cada de las tablas por cada variable:

Variable I: Gestión por competencias

Intervalo	Valoración
45 a 105	Inadecuado
106 a 166	Regular
167 a 225	Adecuado

La escala de calificación para la variable productividad fue la siguiente:

Escala de calificación	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Mientras que para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de baremo con una escala valorativa, tal y como se muestra en cada de las tablas por cada variable:

Variable II: Productividad

Intervalo	Valoración
23 a 53	Bajo
54 a 84	Regular
85 a 115	Alto

2.7. Aspectos éticos

La investigación ha sido adecuadamente citada y se encuentran referenciadas adecuadamente, como también se han parafraseado algunas teorías obtenidas según a diferentes autores, por lo que no existe copia o plagio. Los docentes y personal administrativo serán sometidos a consentimiento informado antes de la aplicación de las encuestas.

III. RESULTADOS

3.1. Identificar el nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

El desarrollo del presente objetivo se dio mediante la tabulación de las respuestas de los colaboradores por cada una de las dimensiones, hasta llegar al resultado general de la variable, es así que se tiene:

Tabla 1: *Frecuencia de resultados de la variable gestión por competencias*

Niveles	f	%
Inadecuado (45 – 105)	0	0%
Regular (106 – 166)	2	10%
Adecuado (167 – 225)	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia



Figura 1: Dimensión de Gestión por competencias

Fuente Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De manera general, la gestión por competencias ha recibido una calificación de adecuada por la mayoría de los colaboradores encuestados, quienes representan alrededor del 90%, mientras que solo un 10%, ha recibido una calificación regular.

3.2. Identificar el nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 2: Frecuencia de resultados de la variable productividad

Niveles	f	%
Bajo (23 – 53)	0	0%

Regular (54 – 74)	7	33%
Alto (75 – 115)	14	67%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

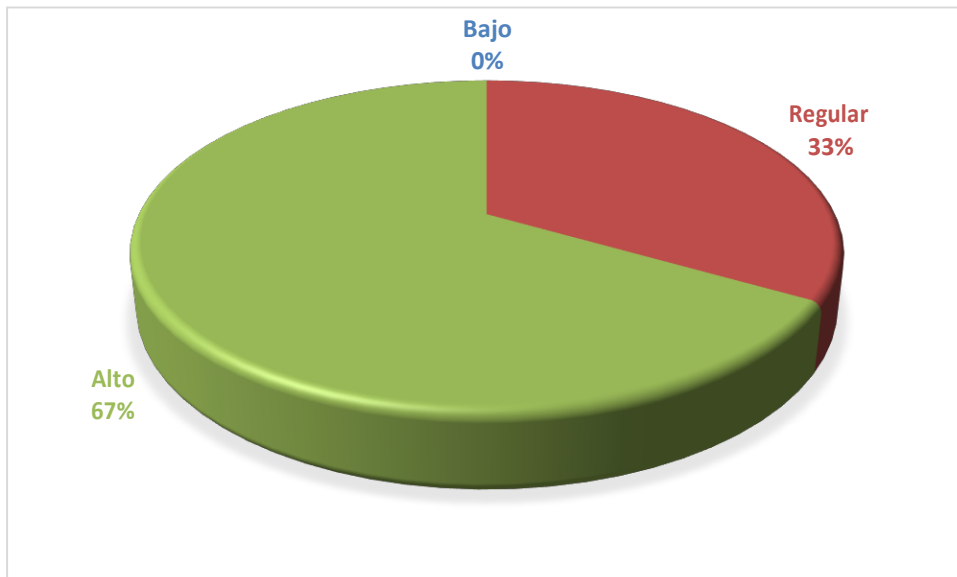


Figura 2: Dimensión de productividad

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De manera general, la productividad ha recibido una calificación de alto por la mayoría de los colaboradores encuestados, quienes representan alrededor del 67%, mientras que un 33%, ha calificado como regular.

3.3. Determinar la relación de la planificación de los recursos humanos en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

A fin de desarrollar este objetivo, fue necesario el aplicar una prueba de normalidad, en este caso de Kolmogorov Smirnov, pues la muestra supera los cincuenta casos, donde al mismo tiempo el estadístico a utilizar en las correlaciones es la Pearson, tal y como se evidencia a continuación:

Tabla 3: Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

		Gestión por competencias	Productividad Laboral
N		21	21
Parámetros normales ^{a,b}	Media	185,19	86,90
	Desviación estándar	12,476	7,648
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,119	,120
	Positivo	,094	,071
	Negativo	-,119	-,120
Estadístico de prueba		,119	,120
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 4: Prueba de correlación entre Planificación de recursos humanos - Productividad

		Planificación de Recursos Humanos	
		Humanos	Productividad
Planificación de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,755

r^2 : Coeficiente determinante = $0,755^2$

r^2 : Coeficiente determinante = 57.00%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre la Planificación de Recursos Humanos y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.755). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la Planificación de Recursos Humanos influye en un 57.00% sobre la productividad.

3.4. Determinar la relación de la selección en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 5: Prueba de correlación entre la Selección - Productividad

		Selección	Productividad
	Correlación de Pearson	1	,743**
Selección	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
	Correlación de Pearson	,743**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Fuente:

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,743

r^2 : Coeficiente determinante = 0,743²

r^2 : Coeficiente determinante = 55.20%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre la selección y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.743). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la selección solo influye en un 55.20% sobre la productividad.

3.5. Determinar la relación de la formación y desarrollo en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 6: Prueba de correlación entre la Formación y desarrollo - Productividad

		Formación y desarrollo	Productividad
Formación y desarrollo	Correlación de Pearson	1	,522*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,522*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	21	21

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,522

r^2 : Coeficiente determinante = 0,522²

r^2 : Coeficiente determinante = 27.24%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.015 entre la formación y desarrollo y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva moderada (por el valor del coeficiente de correlación = 0.522). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la formación y desarrollo solo influye en un 27.24% sobre la productividad.

- 3.6.** Determinar la relación de la evaluación del desempeño en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 7: Prueba de correlación entre la Evaluación del desempeño - Productividad

		Evaluación del desempeño	Productividad
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,727

r^2 : Coeficiente determinante = $0,727^2$

r^2 : Coeficiente determinante = 52.85%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre la Evaluación del desempeño y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.727). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la Evaluación del desempeño solo influye en un 52.85% sobre la productividad.

3.7. Determinar la relación del diseño organizativo/polivalencia en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 8: *Prueba de correlación entre el diseño organizativo/polivalencia - Productividad*

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde.

r : Coeficiente de correlación = 0,597

r^2 : Coeficiente determinante = 0,597²

r^2 : Coeficiente determinante = 35.64%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre el diseño organizativo/polivalencia y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva moderada (por el valor del coeficiente de correlación = 0.597). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que el diseño organizativo/polivalencia solo influye en un 35.64% sobre la productividad.

3.8. Determinar la relación de la política retributiva en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 9: Prueba de correlación entre la Política retributiva - Productividad

		Política retributiva	Productividad
Política retributiva	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,684

r^2 : Coeficiente determinante = 0,684²

r^2 : Coeficiente determinante = 46.78%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre la Política retributiva y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva moderada (por el valor del coeficiente de correlación = 0.684). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la Política retributiva solo influye en un 678% sobre la productividad.

3.9. Determinar la relación de los planes de carrera y sucesión en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 10: *Prueba de correlación entre la Planes de carrera y sucesión – Productividad*

		Planes de carrera y sucesión	Productividad
Planes de carrera y sucesión	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Donde:

r : Coeficiente de correlación = 0,510

r^2 : Coeficiente determinante = 0,510²

r^2 : Coeficiente determinante = 26.01%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre los Planes de carrera y sucesión y productividad, además, dicha correlación es calificada como positiva moderada (por el valor del coeficiente de correlación = 0.510). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que los Planes de carrera y sucesión solo influye en un 26.10% sobre la productividad.

- 3.10.** Determinar la relación de la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.

Tabla 11: Prueba de correlación entre la Gestión por competencias – Productividad

		Gestión por competencias	Productividad
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a 21 colaboradores
Fuente: Elaboración propia

r : Coeficiente de correlación = 0,843

r^2 : Coeficiente determinante = 0,843²

r^2 : Coeficiente determinante = 71.06%

Interpretación

La prueba de correlación de Pearson, demuestra la existencia de una relación significativa a nivel de 0.000 entre la gestión por competencias y productividad, además, dicha correlación

es calificada como positiva alta (por el valor del coeficiente de correlación = 0.843). En tanto, el coeficiente determinante evidencia que la gestión por competencias influye en un 71.06% sobre la productividad.

IV. DISCUSIÓN

La gestión por competencias indica que es el comportamiento, habilidades y aptitudes que algunas personas tienen un mayor dominio que otras, de esta manera son más eficientes frente a un problema, situación o realidad determinada. Estos comportamientos o competencias son el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que deben aportar a un puesto de trabajo para desempeñarlo con el grado máximo de eficiencia. Las competencias se alimentan de la experiencia profesional. Son dinámicas y flexibles y pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida. Frente a esto, se realizaron análisis de teorías que respalden las acciones a realizar, por lo que luego de haber recopilado una serie de teorías, se llegó a establecer como autor principal a (Ernst & Young, 2010), de quien se establecieron siete dimensiones, a partir de las cuales se lograron desarrollar un cuestionario con una serie de preguntas, a ser aplicadas a los colaboradores especificados en la muestra. De esta manera, tras aplicar los cuestionarios, tabularlos y posteriormente presentar los resultados en tablas y figuras, se llegó a determinar que tanto la variable, como sus respectivas dimensiones son calificadas como adecuadas, ya que la institución se muestra preocupada por el desarrollo de proyectos y actividades en beneficio de la sociedad, haciendo partícipes a todos sus integrantes. Estos resultados al ser comparados con el trabajo de (Gómez & Mendoza 2013), donde muestra que la aplicación del modelo por competencias en la detección de necesidades de capacitación permite elaborar un perfil de entrenamiento adecuado a las necesidades reales de los individuos en el desempeño de su cargo, pero además se puede detectar potencialidades de los trabajadores con desempeño superior, lo cual puede ser aprovechado por la organización en el desarrollo de planes.

Sin embargo, Cevallos & Panchana (2013), menciona que el fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano, está basado en programas de capacitación, tanto en lo administrativo como en lo técnico, contribuyendo a elevar el rendimiento integral en cada una de las áreas, beneficiando al cumplimiento de los objetivos institucionales planteados.

Otro de los autores como Alfaro (2011), menciona que un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los

conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación. Al mismo tiempo Tito, P. (2012), menciona que la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias, es una alternativa viable, ello gracias por la repercusión en diferentes aspectos organizacionales que se traducen en altos índices de rentabilidad, liquides o mejoras institucionales.

A su vez la productividad el análisis de la productividad es un paso crucial en el proceso de evaluación organizacional. Pero la medición del rendimiento productivo es una de las cuestiones más problemáticas en el campo de la teoría de la productividad, si bien hay diversos enfoques para evaluar el rendimiento productivo, existe poco consenso en cuanto a lo que constituye un conjunto válido de criterios. En los años cincuenta, el rendimiento productivo era la medida en que una organización, como sistema social, cumplía sus objetivos, Frente a esto, la presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, para ello fue necesario el contar con teorías que respalden las acciones a realizar, por lo que luego de haber recopilado una serie de teorías, se llegó a establecer como autor principal a (Lusthaus, C. 2002), de quien se establecieron tres dimensiones, a partir de las cuales se lograron desarrollar un cuestionario con una serie de preguntas, a ser aplicadas a los colaboradores especificados en la muestra. De esta manera, tras aplicar los cuestionarios, tabularlos y posteriormente presentar los resultados en tablas y figuras, se llegó a determinar que tanto la variable, como sus respectivas dimensiones son calificadas como alto, ya que la institución se muestra preocupada por el desarrollo de proyectos y actividades en beneficio de la sociedad, haciendo participes a todos sus integrantes. Estos resultados al ser comparados con el trabajo de Fuentes (2012), menciona que el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos, se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero

es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Al mismo tiempo Alcázar (2012), menciona que Las empresas deberían de utilizar la gestión de recursos humanos como herramienta de gestión para lograr sus objetivos, direccionando sus actividades en beneficiar al personal y alcanzar los objetivos de la empresa. Cabe señalar que cuando el personal aprecia que su empleador se preocupa por su crecimiento, aportan más en las metas organizacionales. Por ello la capacitación es indispensable en el crecimiento de las empresas como del personal ya que les permite mayor especialización y apertura de ascenso a nuevos puestos. Existe en su gran mayoría empresas que tiene el área de recursos humanos, pero no direccionan su objetivo a la utilización de sus metas de productividad, también se determinó que muchas de las empresas no capacitan a su personal en la manipulación y realización de sus actividades solo de una manera rudimentaria; esto se ve reflejado en el nivel de imperfección de maquinarias y calidad de sus productos. También se concluye que la información entre los colaboradores y la empresa es mínima no existe comunicación de metas ni logros. Además, las empresas deben brindar beneficios de acuerdo a ley a su personal; pero no existe una motivación extrínseca (dinero) por la producción que realizan es decir si la empresa produce más y tiene mayores utilidades debería de abonarle un monto mayor a su personal.

V. CONCLUSIONES

51. Con la prueba de correlación de Pearson se determinó que existe una relación significativa entre las variables, pues el valor sig. Obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación positiva muy fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.843; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable I influye o afecta en un 71.06% sobre la variable II.
52. La gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo se encuentra en un estado adecuado con un 90%, puesto que indica el comportamiento, habilidades y aptitudes que algunas personas tienen un mayor dominio que otras, de esta manera son más eficientes frente a un problema, situación o realidad determinada. Estos comportamientos o competencias son el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que deben aportar a un puesto de trabajo para desempeñarlo con el grado máximo de eficiencia.
53. La productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, también presenta resultados en un nivel alto con un 67%, esto debido a que existe una la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.
54. La planificación de los recursos humanos, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que planificación de los recursos humanos influye en un 57.00% sobre la productividad, debido a que indica que en la transformación que debe realizar la empresa para ser la deseada en un futuro definido, no es suficiente realizar cambios en procesos y en tecnologías.
55. La selección, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que la selección influye en un 55.20% sobre la productividad, debido a que Existen diferentes métodos y sistemas de selección para incorporar personas a la organización, el más efectivo será el que identifique qué candidato se adapta mejor al puesto de

trabajo con un coste adecuado o presupuestado por la organización, los sistemas de selección basados en competencias conciben y emplean éstas como filtros, mediante los cuales se consigue seleccionar un pequeño número de candidatos adecuados.

56. La formación y desarrollo, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que la formación y desarrollo solo influye en un 27.24% sobre la productividad, esto debido a que los miembros de la organización deben adquirir y mejorar las competencias necesarias para desempeñar su puesto de trabajo con éxito. Como se ha mencionado, el sistema analiza las competencias exigidas para cada puesto y las capacidades poseídas por las personas.
57. La evaluación de desempeño, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que la evaluación de desempeño solo influye en un 52.85% sobre la productividad, esto debido a que gestión de los recursos humanos es necesario, tomar decisiones sobre la promoción, desarrollo y reubicación de las personas. Generalmente esta práctica se divide en dos partes: una que permite realizar una evaluación del desempeño (pasado) y otra que permite determinar el potencial de las personas dentro de la organización (futuro).
58. El Diseño organizativo/polivalencia, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que el Diseño organizativo/polivalencia solo influye en un 35.64% sobre la productividad, esto debido a que para flexibilizar la organización es necesario que sus recursos sean adaptables a diferentes situaciones. Mediante el sistema de competencias se logra un conocimiento superior del equipo humano en la empresa, de las características y aptitudes de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo Si se utiliza correctamente esta información es posible hacer que la empresa sea más flexible en el campo de los recursos humanos.
59. La Política retributiva, se relacionan de manera significativa y positiva con la productividad, en tanto el coeficiente determinante evidencia que la Política retributiva influye en un 47.78% sobre la productividad, esto debido a que a tendencia hacia estructuras más planas en las organizaciones, con un menor

grado de jerarquía, requiere la implantación de una nueva política retributiva que añada un parámetro adicional al puesto de trabajo desempeñado.

VI. RECOMENDACIONES

61. La institución debe listar sus competencias específicas en función de su actividad, estrategia, estructura y cultura, y establecer al menos tres categorías de competencias individuales: las técnicas los "saberes" o conocimientos específicos que permiten desarrollar la función o asumir las responsabilidades correspondientes a una ocupación-; las específicas -los "saberes hacer", herramientas, métodos o las aptitudes que permiten desempeñar funciones o responsabilidades de un puesto de la manera que la organización espera, expresados en términos de capacidades observables; y las genéricas los "saberes ser", características personales que permiten al individuo comportarse dentro de su ocupación de la manera que la organización pide a sus empleados.
62. Entendemos que la cultura y la estrategia de la organización deben estar perfectamente relacionadas con las competencias esenciales de la empresa que establecen o condicionan las competencias individuales de las personas. Estos tres aspectos, cultura, estrategia y competencias, deben gestionarse de forma coordinada y las últimas deben administrarse en todas las funciones correspondientes a los recursos humanos (movilidad, formación y compensaciones entre otras), de esta forma se estará asumiendo una gestión integral de los recursos humanos en base a competencias en una organización.
63. En el proceso de establecimiento de una metodología para implantación de la gestión de recursos humanos con base en competencias proponemos de forma simplificada, considerar dos grandes grupos de competencias: las competencias de rasgos de personalidad y habilidades y las competencias de conocimientos o técnicas.
64. Para la implantación de un sistema de gestión en competencias proponemos una metodología particular aplicable a cualquier organización, a cualquier ocupación específica, a cualquier empresa, independientemente del sector de actividad y teniendo en cuenta cualquier tipo de estrategia empresarial.
65. Plataformas tecnológicas a la medida de las necesidades de cada organización, que aseguren reportabilidad y control. Aquí la clave es preguntarse si la compañía hoy requiere contar con una plataforma tecnológica standard o si, por la cultura o necesidades de su propio negocio, requiere de una plataforma que

responda mejor a sus cualidades particulares, por seguridad, eficiencia, control, etc.

66. La Ejecución, producción y gestión de soluciones de aprendizaje con seguimiento a las acciones formativas, incluyendo evaluación y medición de impacto. La clave es preguntarse de qué manera, en el negocio de cada compañía, se puede asegurar el seguimiento. Este es un tema clave para consolidar el cambio, ya que al conocer cómo trabaja la organización, sabremos de qué manera se hace el seguimiento. La tecnología ayuda, pero también es un tema metodológico, de prácticas, de recursos, etc.
67. La Operación, a través de outsourcing, de la solución de gestión del talento y formación implementada. Aquí la clave es determinar si la empresa está en condiciones de desarrollar internamente toda la expertise que requiere trabajar en forma moderna y sería la estrategia de formación, ya que toda esa inversión en tiempo, personas y recursos puede dejar a una organización a destiempo en el mercado. Es preciso potenciar las estrategias de desarrollo, contando con un equipo externo que sea un auténtico aliado y que entregue toda la expertise, tecnología y recursos que hoy mismo requiere la organización.
68. Analice las opciones que tiene para modernizar su aparato productivo, maquinaria, equipos, procesos y gestión. Modernizarse no solo implica adquirir tecnología, también es una forma de pensar y proyectar su empresa hacia el futuro. Por medio de la modernización su empresa puede aumentar su capacidad de adaptación al cambio y de mantenerse vigente, a través del tiempo.
69. Su competencia siempre está innovando. Por esta razón es importante que usted también lo haga para no quedarse rezagado. La innovación le ayudará a analizar su modelo de negocio para encontrar alternativas novedosas para mejorar su gestión y hacer un uso óptimo de sus recursos. Las empresas pueden innovar en su aparato productivo, el uso de la tecnología y la gestión organizacional, entre otros aspectos. Por medio de la innovación su empresa podrá ser más competitiva e incluso lograr el desarrollo de nuevos productos y servicios.

VII. REFERENCIAS

- Alcázar, K. (2012). *“Gestión del Recurso Humanos como aumento de la productividad en las empresas de Chincha Baja – Perú.* (Tesis de grado). Universidad Pontificia del Católica del Perú.
- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú.* Universidad nacional de San Marcos.
- Asociación española para la calidad (2016). *Gestión por competencias.* España.
- Bain (2003) “Productividad” Editorial McGraw-Hill, Colombia.
- Calvo, P. (2014). *Gestión por competencias como factor de mejora de la calidad asistencial.* España. Editorial Díaz de Santos.
- Cevallos, Y. & Panchana, M. (2013). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de santa Elena, año 2013.* Universidad estatal Península de santa Elena. La Libertad. Ecuador.
- Coremberg, A. (2009). *Productividad, Costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 - 2004.* Buenos Aires: Universidad de Argentina.
- Del Águila, C. (2010). “Efecto del plan de motivación en la productividad del personal obrero de la empresa Tabacalera del Oriente SAC. Tarapoto- periodo 2009”. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo.
- Ernst, A y Young, C (2010). *Gestión del Talento Humano.* Editorial ESIC. México.
- Fietman (1994) “Factores que afectan la productividad en las Organizaciones” Editorial McGraw-Hill, Colombia.
- Fuentes, J. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* Universidad de Cartagena.

- Gonzales, V. (2012). “Eficacia del recurso humano para mejorar el aumento de la productividad de la empresa textil Guadalupe del Sur SAC”. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad de la Cruz. México.
- Instituto Peruano de Economía (2014). *Productividad laboral*. Perú
- Juárez, J. (2017). “Relación entre la satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto”. (Tesis para optar el grado de Doctor). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto.
- Koontz H. & Weihrich H. (2004) “Elementos de administración: un enfoque internacional”, 7^{ma} Edición, 2007. Editorial McGraw-Hill, Interamericana.
- Lusthaus, C. (2002) “La productividad como factor de Ventaja Competitiva” Editorial McGraw-Hill, Interamericana.
- Montes, M. J. (2010). *Selección de Personal*. España. Editorial Ideas propias.
- OECD (2012). *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*. México. Editorial OECD Publishing
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins & Coulter, (2005). “Administration I”. Editorial McGraw-Hill, Colombia.
- Saavedra, M. (2013). *Servir: “Solo el 20% de directivos debe ser de confianza”*. Perú: recopilado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/servir-solo-20-directivos-confianza-noticia-1928431>
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.

Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, México.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: "Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018"

Determinación del problema. Haciendo un análisis del entorno local en la dirección de desarrollo agropecuario de la unidad ejecutora PEHCBM, se ha observado que en los últimos periodos la productividad de los colaboradores en cuanto a la elaboración de proyectos, expedientes técnicos, capacitaciones y demás funciones se han reducido o desarrollado de manera inapropiada, esto se considera debido a que la planificación inicial efectuada en cuanto al recurso humano que viene laborando no se efectuó una correcta selección, iniciando el problema desde el requerimiento del mismo, así mismo se ha observado que la entidad no innova o potencia las competencias de cada colaborador por especialidad, luego de efectuar una evaluación de desempeño no se potencia para su mejora respetiva, por último y uno de los problemas que se cree con mayor repercusión es la política retributiva, existiendo el descontento de mucho de los colaboradores, en ese sentido se pretende analizar como la gestión por competencias que se viene desarrollando en la entidad afectan en la productividad de los colaboradores.																	
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES DE ESTUDIO														
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Gestión por Competencias Este enfoque se basa en la comprensión de que toda organización está constituida por personas, que darán a la organización su dimensión real, además de marcar las diferencias competitivas. (Ernst y Young, 2008) Definición Operacional Es un enfoque modelo que se viene aplicando la entidad con la finalidad de mejorar la gestión de recursos humanos de una manera más efectiva que apela a la identificación de las habilidades, conocimientos de cada colaborador, y se aprovechen las cualidades de cada uno dentro de su puesto de trabajo.														
¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y la productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?	Determinar la relación de la gestión por competencias y la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación significativa entre la gestión por competencias ya la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Ho. No existe relación significativa entre la gestión por competencias ya la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario.															
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Gestión por Competencias</td> <td>La Planificación de los Recursos Humanos</td> <td>Definición de los perfiles de requerimiento profesional de los puestos.</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Selección</td> <td>Inventario de personal.</td> </tr> <tr> <td>Formación y Desarrollo</td> <td>Análisis de adecuación persona-puesto. Actualización de las competencias. Conocimientos técnicos, la conciencia y el compromiso profesional.</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de desempeño</td> <td>Capacidades actuales.</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Gestión por Competencias	La Planificación de los Recursos Humanos	Definición de los perfiles de requerimiento profesional de los puestos.	Ordinal	Selección	Inventario de personal.	Formación y Desarrollo	Análisis de adecuación persona-puesto. Actualización de las competencias. Conocimientos técnicos, la conciencia y el compromiso profesional.	Evaluación de desempeño	Capacidades actuales.
Variable	Dimensión	Indicadores	Escala														
Gestión por Competencias	La Planificación de los Recursos Humanos	Definición de los perfiles de requerimiento profesional de los puestos.	Ordinal														
	Selección	Inventario de personal.															
	Formación y Desarrollo	Análisis de adecuación persona-puesto. Actualización de las competencias. Conocimientos técnicos, la conciencia y el compromiso profesional.															
	Evaluación de desempeño	Capacidades actuales.															
¿Cuál es el nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018? ¿Cuál es el nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018? ¿Cómo se relaciona la planificación de los recursos humanos con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018? ¿Cómo se relaciona la selección con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?	Identificar el nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Identificar el nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Determinar la relación de la planificación de los recursos humanos en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. Determinar la relación de la selección en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.	H1: El nivel de gestión por competencias en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, es adecuado. H2: El nivel de productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018, es Alto. H3: Existe relación significativa entre la planificación de los recursos humanos con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. H4: Existe relación significativa entre selección con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018. H5: Existe relación significativa entre la formación y desarrollo se relaciona con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto															

<p>¿Cómo se relaciona la formación y desarrollo con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación del desempeño con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el diseño organizativo/polivalencia en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la política retributiva con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona los planes de carrera y sucesión con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018?</p>	<p>Determinar la relación de la formación y desarrollo en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>Determinar la relación de la evaluación del desempeño en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>Determinar la relación del diseño organizativo/polivalencia en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>Determinar la relación de la política retributiva en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>Determinar la relación de los planes de carrera y sucesión en la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p>	<p>Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>H6: Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>H7: Existe relación significativa entre el diseño organizativo/polivalencia con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>H8: Existe relación significativa entre la política retributiva con la productividad de los colaboradores en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p> <p>H9: Existe relación significativa entre los planes de carrera con la productividad de la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Diseño organizativo/polivalencia</td> <td>Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Política Retributiva</td> <td>Requerimientos del puesto.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Planes de Carrera y Sucesión</td> <td>Tareas organizativas.</td> <td></td> </tr> </table>			Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.			Diseño organizativo/polivalencia	Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.			Política Retributiva	Requerimientos del puesto.			Planes de Carrera y Sucesión	Tareas organizativas.		<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Diseño organizativo/polivalencia</td> <td>Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Política Retributiva</td> <td>Requerimientos del puesto.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Planes de Carrera y Sucesión</td> <td>Tareas organizativas.</td> <td></td> </tr> </table>			Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.			Diseño organizativo/polivalencia	Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.			Política Retributiva	Requerimientos del puesto.			Planes de Carrera y Sucesión	Tareas organizativas.	
		Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.																																		
	Diseño organizativo/polivalencia	Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.																																		
	Política Retributiva	Requerimientos del puesto.																																		
	Planes de Carrera y Sucesión	Tareas organizativas.																																		
		Nivel de adecuación del puesto laboral. Intereses profesionales.																																		
	Diseño organizativo/polivalencia	Características de los puestos. Aptitudes de los puestos. Salario. Requerimientos del puesto.																																		
	Política Retributiva	Requerimientos del puesto.																																		
	Planes de Carrera y Sucesión	Tareas organizativas.																																		
<p>Metodología</p>		<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</p>																																	

VARIABLE 2: Productividad

Es la medida en que una organización cumple sus objetivos. La capacidad de una organización de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos. (Lusthaus, C. 2002)

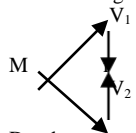
Definición operacional

La variable productividad laboral se medirá con la técnica de encuesta que será aplicada a los colaboradores para determinar las causas que puedan estar afectándola

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala
Productividad	Efectividad	Cumplimiento de metas y objetivos,	Ordinal
		Cumplimiento de actividades	
		Monitoreo de la organización.	
	Eficiencia	Costo por servicios	
		Costo por producto por empleado	
		Costo por cliente	
Relevancia	Cantidad de programas, servicios, actitudes y funciones		

Tipo de investigación. El tipo de investigación es no experimental cuantitativo, dado que en su desarrollo no se alterará las variables en estudio con el objetivo de lograr resultados fiables y auténticos. Por otro lado, en base a la observación se podrá determinar el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández Sampieri, 2010).

Diseño de investigación. El tipo de investigación es descriptivo no experimental y se utilizó es el diseño correlacional, porque examinará la relación entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2003), en su libro Metodología de la Investigación, establecen el diseño correlacional como uno de los cuatro tipos de investigación.



Donde:

M = Muestra

V1= Gestión por Competencias

V2= Productividad

r = Relación entre variables

Población

La población estuvo conformada por la totalidad de colaboradores del Proyecto Especial Huallaga central y Bajo Mayo, según el registro de planilla actualizadas al 2016, los cuales son 21.

Muestra

La muestra estuvo representada por los colaboradores de la dirección de desarrollo agropecuario los cuales ascienden a 21.

Técnica

Encuesta

Instrumento

Cuestionario de preguntas

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para Gestión por competencias

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la Gestión de Competencias. Para lo cual se le pide conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Totalmente en desacuerdo | 1 |
| 2. En desacuerdo | 2 |
| 3. Indiferente | 3 |
| 4. De acuerdo | 4 |
| 5. Totalmente de acuerdo | 5 |

N°	LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	1	2	3	4	5
Definición de los Perfiles de Requerimiento Profesional de los Puestos						
1	La institución planifica adecuadamente sus requerimientos de personal de acuerdo a sus necesidades.					
2	La institución define adecuadamente los puestos de trabajo para su personal.					
3	La institución tiene criterios adecuados para seleccionar los perfiles de personal, cuando este lo requiere.					
Inventario de Personal						
4	La institución conoce adecuadamente las aptitudes y capacidades de sus trabajadores.					
5	La institución conoce adecuadamente la experiencia y trayectoria profesional de sus trabajadores					
6	La institución conoce adecuadamente las aspiraciones y metas de sus trabajadores					
Análisis del Nivel de Adecuación de las Competencias de los Colaboradores						
7	La institución designa adecuadamente el puesto de trabajo según el desempeño de sus colaboradores.					
8	La institución se proyecta adecuadamente cuando tiene que designar a un empleado un ascenso o nuevo cargo.					
9	La institución se adecua cuando tiene que realizar ciertos cambios por el aumento o disminución de desempeño de sus trabajadores					
Clasificación de los Colaboradores						
10	La institución clasifica adecuadamente a sus colaboradores en las áreas respectivas.					
11	La institución clasifica adecuadamente a sus colaboradores para poder realizar capacitaciones que fortalecer y desarrollar mejor las diferentes actividades de la misma.					
Determinación de las necesidades Futuras del personal						
12	La institución reconoce adecuadamente las necesidades futuras de personal					
14	La institución cuenta con un plan adecuado para cubrir las necesidades futuras del personal					
15	La institución cuenta con un plan que cumple adecuadamente con los tiempos y plazos establecidos para cubrir las necesidades futuras					
N°	SELECCIÓN					
Identificación del Candidato						
16	La institución identifica adecuadamente a los candidatos para cubrir las plazas de sus áreas de trabajo					
17	La institución posee métodos y sistemas de selección adecuados para poder seleccionar al personal idóneo para las diferentes áreas.					
18	La institución identifica adecuadamente el número de candidatos para poder tomar decisiones de una plaza en una determinada área de trabajo					
Descripción de Puestos y Perfiles						

19	La institución conoce perfectamente los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para poder elegir a un candidato para el puesto requerido.					
20	La institución elige adecuadamente a sus empleados de acuerdo a las necesidades de sus áreas de trabajo.					
N°	FORMACION Y DESARROLLO					
	Análisis de Adecuación Persona Puesto					
21	La institución cuenta con un análisis adecuado para designar el puesto por persona.					
22	La institución forma adecuadamente a su personal para poder cubrir adecuadamente los puestos de trabajos.					
	Actualización de las competencias					
23	La institución capacita adecuadamente a su personal para mejorar el desempeño en sus diferentes actividades					
24	La institución forma adecuadamente a su personal de acuerdo a los requerimientos de cada área					
25	La institución realiza adecuadamente cursos para mejorar el ambiente laboral y fortalecer el compromiso profesional con la empresa.					
N°	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
	Capacidades Actuales					
26	La institución evalúa adecuadamente las capacidades actuales de todos sus trabajadores					
27	La institución evalúa adecuadamente el cumplimiento de los objetivos y metas de los trabajadores.					
28	La institución conoce adecuadamente los puestos de trabajo, para así poder realizar una evaluación del desempeño de sus trabajadores y así poder tomar las mejores decisiones dentro de la gestión pública.					
	Nivel de Adecuación del Puesto Laboral					
29	La institución evalúa adecuadamente los puestos de trabajo apropiados para sus trabajadores y así poder tomar decisiones					
30	Considera usted que los actuales puestos de trabajos son los adecuados					
N°	DISEÑO ORGANIZATIVO/POLIVALENCIA					
	Características de los Puestos					
31	La institución cuenta con un adecuado sistema organizativo de los puestos de trabajo					
32	La institución cuenta con un adecuado diseño organizativo de todos los puestos de trabajo					
33	La institución conoce adecuadamente las características y actividades de cada área de trabajo.					
34	La institución cuenta con estructuras organizacionales adecuadas en donde se reflejan los puestos de trabajo					
35	La institución estructura adecuadamente su organización de acuerdo a los puestos de trabajo					
36	La institución cuenta con diseños organizacionales en donde se da a conocer adecuadamente los logros de los trabajadores					
N°	DISEÑO POLÍTICA RETRIBUTIVA					
	Salario					
37	La institución cuenta con una adecuada política retributiva con sus trabajadores					
38	El salario que todos los trabajadores perciben son los adecuados para poder decir que se están aplicando políticas redistributivas en la institución.					
39	El salario que se le está pagando actualmente es el adecuado de acuerdo a su desempeño en la institución.					
	Requerimientos del Puesto					
40	La institución realiza requerimientos de puesto de trabajo como parte de su política retributiva					
41	El número de requerimiento de puestos de trabajo en la institución son los adecuados para poder aplicar una política retributiva					
42	La institución se encuentra en una adecuada situación para poder aplicar políticas retributivas					

N°	PLANES DE CARRERA Y SUCESIÓN					
Tareas Organizativas						
43	La institución cuenta con un plan adecuado de carreras y sucesión					
44	La institución realiza adecuadas tareas organizativas adecuadas con el fin conocer el avance de las metas y objetivos.					
45	La institución está realizando adecuadamente informes en donde se detallan el desempeño laboral y los avances de los empleados.					

Cuestionario para productividad laboral

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la productividad laboral. Para lo cual se le pide conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

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

PRODUCTIVIDAD						
N°	EFECTIVIDAD	ALTERNATIVAS				
01	¿Considera usted que la organización es efectiva en dirigirse hacia el cumplimiento de su misión?	1	2	3	4	5
02	¿Considera usted que la organización es efectiva en cumplir las metas expresadas en sus estatutos, enunciados de misión u otros documentos que proporcionan la organización?	1	2	3	4	5
03	¿Considera usted que la misión se pone en funcionamiento por medio de metas programáticas, objetivos y actividades?	1	2	3	4	5
04	¿Considera usted que la empresa utilizan indicadores cuantitativos y cualitativos para captar la esencia de la misión?	1	2	3	4	5
05	¿Cómo perciben el sistema para evaluar la efectividad, es decir el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos?	1	2	3	4	5
06	¿Cómo percibe usted que la organización monitorea la efectividad organizacional?	1	2	3	4	5
07	¿La organización utiliza información de retroalimentación para mejorarse así misma?	1	2	3	4	5
N°	EFICIENCIA	ALTERNATIVAS				
08	¿Es adecuada el lugar donde desarrollo mis actividades	1	2	3	4	5
09	¿Considera usted que la realidad de producir el servicio tiene relación con la realidad de los resultados?	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que la organización está utilizando efectivamente sus recursos humanos, financieros y físicos?	1	2	3	4	5
11	¿Considera usted que existe relación entre los costos de los miembros del personal con su productividad?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que se utiliza en forma óptima las instalaciones?	1	2	3	4	5

13	¿Considera usted que se utilizan los índice comparativos de costos y resultados?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que existen sistemas administrativos que proporcionan buen valor por los costos?	1	2	3	4	5
N°	RELEVANCIA	ALTERNATIVAS				
15	¿Considera usted que los sondeos o encuestas que realizan los directivos a los clientes permiten conocer la percepción de estos?	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que la organización se ha adaptado y ha cambiado con el tiempo su trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que se examinan y modifican regularmente los programas para reflejar el entorno las capacidades cambiantes?	1	2	3	4	5
18	¿Se examina regularmente la misión de la organización?	1	2	3	4	5
19	¿Se realizan regularmente evaluaciones de las necesidades de los interesados directos?	1	2	3	4	5
20	¿Examina la organización regularmente el entorno con el fin de adaptar su estrategia como corresponde?	1	2	3	4	5
21	¿Monitorea la organización su reputación?	1	2	3	4	5
22	¿Crea la organización nuevas tecnologías o se adapta a ellas?	1	2	3	4	5
23	¿Estimula la organización la innovación?	1	2	3	4	5

Validaciones de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Hidalgo Pozzi Rossana H.
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Planificación y Presupuesto
Instrumento de evaluación : Gestión por competencias
Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 22 de mayo del 2018.


Dra. Rossana H. Hidalgo Pozzi
Docente Principal UNISM-T

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Hidalgo Pozzi Rossana H.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Planificación y Presupuesto
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

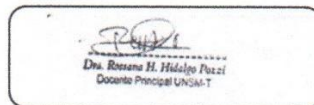
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 17 de mayo del 2018.



Dña. Rossana H. Hidalgo Pozzi
 Docente Principal UNSM-T

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Gestión por competencias
 Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA CON LAS BASES TEÓRICAS PROPUESTAS, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 17 de mayo del 2018.



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
 CLAD N° 07119

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 17 de mayo del 2018.



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
CLAD N° 97119

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión por competencias
 Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA CON LAS BASES TEÓRICAS PROPUESTAS, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 17 de mayo del 2018.



 Lic. Adm. Mgr. Lady Diana Arévalo Alva
 CIAD N° 7129

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arévalo Alva Lady Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor del instrumento : Regulo Perez Amasifen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO PRESENTA CONSISTENCIA CON LAS BASES TEÓRICAS PROPUESTAS, SE PERMITE SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 17 de mayo del 2018.


 Lic. Adm. Mg. Lady Diana Arévalo Alva
 C.I.A.D.W. 7129

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad de la variable de gestión por competencias

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.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	45

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	100,20	255,958	,401	,880
ITEM 2	99,60	252,463	,462	,879
ITEM 3	99,40	259,621	,255	,884
ITEM 4	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 5	98,60	237,832	,685	,872
ITEM 6	98,50	249,105	,625	,875
ITEM 7	98,40	258,253	,387	,880
ITEM 8	98,40	258,253	,387	,880
ITEM 9	97,90	258,832	,539	,878
ITEM 10	98,40	254,358	,521	,877
ITEM 11	97,95	267,313	,217	,883
ITEM 12	97,85	264,661	,388	,881
ITEM 13	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 14	98,15	260,555	,321	,882
ITEM 15	99,90	252,516	,341	,883
ITEM 16	98,30	262,432	,217	,885
ITEM 17	97,70	256,326	,710	,876
ITEM 18	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 19	98,15	260,555	,321	,882
ITEM 20	97,90	258,832	,539	,878
ITEM 21	98,40	254,358	,521	,877
ITEM 22	97,95	267,313	,217	,883
ITEM 23	97,85	264,661	,388	,881
ITEM 24	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 25	98,15	260,555	,321	,882
ITEM 26	99,90	252,516	,341	,883
ITEM 27	98,30	262,432	,217	,885
ITEM 28	97,70	256,326	,710	,876
ITEM 29	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 30	98,15	260,555	,321	,882
ITEM 31	99,90	252,516	,341	,883
ITEM 32	98,30	262,432	,217	,885
ITEM 33	97,70	256,326	,710	,876
ITEM 34	97,85	268,239	,140	,885
ITEM 35	97,95	267,313	,217	,883
ITEM 36	97,85	268,239	,140	,885
ITEM 37	97,90	258,832	,539	,878
ITEM 38	98,40	254,358	,521	,877
ITEM 39	97,95	267,313	,217	,883
ITEM 40	97,85	264,661	,388	,881
ITEM 41	99,35	239,924	,637	,873
ITEM 42	98,15	260,555	,321	,882
ITEM 43	99,90	252,516	,341	,883

Análisis de confiabilidad de la variable de productividad

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.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	34,40	63,095	,695	,891
ITEM 2	34,45	65,629	,617	,895
ITEM 3	34,55	60,682	,857	,883
ITEM 4	34,80	61,642	,648	,893
ITEM 5	34,90	65,779	,620	,895
ITEM 6	34,65	62,976	,553	,898
ITEM 7	34,40	65,200	,590	,896
ITEM 8	34,40	66,989	,337	,910
ITEM 9	34,50	60,263	,651	,893
ITEM 10	34,65	66,555	,565	,897
ITEM 11	34,65	62,976	,553	,898
ITEM 12	34,40	65,200	,590	,896
ITEM 13	34,40	66,989	,337	,910
ITEM 14	34,50	60,263	,651	,893
ITEM 15	34,65	62,976	,553	,898
ITEM 16	34,40	65,200	,590	,896
ITEM 17	34,40	66,989	,337	,910
ITEM 18	34,65	62,976	,553	,898
ITEM 19	34,40	65,200	,590	,896
ITEM 20	34,40	66,989	,337	,910
ITEM 21	34,50	60,263	,651	,893
ITEM 22	34,50	60,263	,651	,893
ITEM 23	34,35	61,818	,776	,887

Constancia de autorización de la autoridad donde se ejecutó la investigación



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Dirección del Desarrollo Agropecuario del PEHCBM, deja constancia que:

El señor, **REGULO PEREZ AMASIFEN**, identificado con DNI, 25419880, estudiante de la Escuela de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo ha solicitado los permisos correspondientes y recogidos información en nuestra institución referida al proyecto de investigación titulado: "Gestión por competencias y productividad en la Dirección de Desarrollo Agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018".

Se expide la presente para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, 15 de Junio del 2018

.....
Ing. **CARLOS ERNESTO BARRERA TORRES**
Director (e) Desarrollo Agropecuario y PIP



Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Regulo Perez Amasifen

D.N.I. : 25419880

Domicilio : Jr. Ulises Reátegui # 888 – Partido Alto

Teléfono : Fijo : 042-583488 Móvil 942476766

E-mail : rperezamasifen@yahoo.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública

Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Perez Amasifen Regulo

Título de la tesis:

Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018

Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: 18 de Diciembre del 2018

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050025204&o=1043256555&ls=3&lang=es

feedback studio | Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Ce.

25 de 102

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.regionsanmartin...	Fuente de Internet	5 %
2	www.monografias.com	Fuente de Internet	3 %
3	kalidadea.org	Fuente de Internet	3 %
4	www.imf-formacion.com	Fuente de Internet	2 %
5	es.scribd.com	Fuente de Internet	1 %
6	www.plusformacion.co...	Fuente de Internet	1 %
7	americalearningmedia...	Fuente de Internet	1 %

24

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto año 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Dr. Regulo Pérez Amasifén

Página: 1 de 88 | Número de palabras: 18565

Text-only Report | High Resolution | Activado

12:57 23/01/2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis del estudiante Regulo Pérez Amasifen titulado "Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018", constato que la misma tiene un índice de similitud de 24%

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Tarapoto, 21 de noviembre de 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Regulo Perez Amasifen

INFORME TÍTULADO:


“Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 17 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobada por unanimidad



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO