



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Productividad profesional de los colaboradores de la  
Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia  
Regional de Infraestructura del Gobierno Regional  
Junín - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTORES:**

Br. Camayo Macukachi, Juan José

Br. Matamoros De La Cruz, Tania

**ASESOR:**

Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2018**

## DEDICATORIA:

*“A Dios por ser mi mejor guía, a mi hija que es mi fuente de inspiración, a mi madre que es mi soporte y a mi novio por ser mi empuje en cada peldaño profesional y a mi familia por todo su apoyo.*

*Tania*

*A nuestro señor por ser el todo, a mi futura bebe por ser mi máxima motivación, a mi familia por todo el apoyo y amor brindado y a mi novia por ser mi soporte.*

*Juan*

## **AGRADECIMIENTO:**

*A mis colegas de la Procuraduría Pública Regional, así como a los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín, que hicieron posible el presente proyecto, a la Universidad y a toda la plana docente de la misma que nos han permitido llegar a la culminación de este peldaño profesional que ahora culminamos.*

*A La Universidad Cesar Vallejo, que se convirtió en una fuente de estímulo profesional, permitiéndome obtener el Grado de Maestro, así como un especial agradecimiento al asesor de tesis Dr. Máximo Oseda Lazo, quien, con su conocida paciencia, ha sabido animarnos con sus comentarios y sugerencias. A mis compañeros de la maestría, porque con todos ellos tuvimos la oportunidad de disfrutar de dos años de inolvidables momentos.*

*Finalmente agradezco a Dios, por ser la fuente de toda sabiduría.*

*Juan*

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Juan José Camayo Macukachi y Tania Matamoros De La Cruz, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificados con DNI N° 46798719 y 70500205, con la Tesis titulada “Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín - 2018”, declaramos bajo juramento que:

- 1) La presenta tesis es de nuestra autoría.
- 2) Se ha 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 identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018

**Br. Juan José Camayo Makucachi**  
**DNI N° 46798719**

**Br. Tania Matamoros De La Cruz**  
**DNI N° 70500205**

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, pongo a vuestra consideración y presento ante ustedes la tesis titulada: Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín - 2018, la misma que fue elaborada con el fin de establecer diferencias de productividad profesional de los colaboradores del Gobierno Regional Junín, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro y Maestra en Gestión Pública.

Dejo la presente investigación al análisis de los contenidos, para las sugerencias y aportes.

**Los autores**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tabla	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Trabajo en equipo	19
1.3.2. Productividad.	23
1.3.3. Factores internos y externos de la productividad de la empresa	24
1.3.4. Factores externos de la productividad de la empresa	27
1.3.5. Productividad laboral	29
1.3.6. Tipos de eficiencia	31
1.4. Formulación del problema	32
1.4.1. Problema general	32
1.4.2. Problemas específicos	33
1.5. Justificación del estudio	34

1.6.	Hipótesis	34
1.6.1.	Hipótesis general	34
1.6.2.	Hipótesis nula	34
1.6.3.	Hipótesis específicas	35
1.7.	Objetivos	35
1.7.1.	Objetivo general	35
1.7.2.	Objetivos específicos	35
II.	MÉTODO.	37
2.1.	Diseño de investigación	37
2.2.	Variables y operacionalización	37
2.2.1.	Operacionalización de variables	39
2.3.	Población y muestra	41
2.3.1.	Población	41
2.3.2.	Muestra	41
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.4.1.	Técnica de recolección de datos	41
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	42
2.5.	Métodos de análisis de datos	43
2.5.1.	Método estadístico	43
2.5.2.	La estadística descriptiva	43
2.5.3.	La estadística inferencial	43
2.6.	Aspectos éticos	43
III.	RESULTADOS.	44
3.1.	Resultados generales de la productividad profesional	44
3.1.1.	Resultados de la dimensión productividad en actividad	45
3.1.2.	Resultados de la dimensión planificación profesional	46

3.1.3. Resultados de la dimensión desempeño práctico	47
3.1.4. Resultados de la dimensión productividad por resultados	48
3.2. Pruebas de hipótesis.	48
3.2.1. Prueba de hipótesis general	48
3.2.2. Prueba de hipótesis específicas.	50
IV. DISCUSIÓN.	52
V. CONCLUSIONES.	57
VI. RECOMENDACIONES.	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	59
ANEXOS	63
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Matriz de Operacionalizacion	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Validez de los Instrumento	
Anexo N° 05: Otras evidencias	



## ÍNDICE DE TABLA

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Productividad Profesional de los Colaboradores. Tabulación cruzada	44
Tabla 2. Dimensión actividad	45
Tabla 3. Dimensión planificación profesional	46
Tabla 4. Dimensión desempeño práctico	47
Tabla 5. Dimensión de resultados	48
Tabla 6. Estadístico de prueba	49
Tabla 7. Pruebas estadísticas específicas	50

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Calcular las diferencias de productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018. Planteándose como hipótesis general: Existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores. La tesis es una investigación descriptiva con diseño comparativo, se trabajó con el método descriptivo, se tuvo dos muestras de 15 integrantes por cada muestra.

Como técnica se trabajó con la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario debidamente validado por el experto y confiabilizado estadísticamente en una muestra piloto.

En síntesis: Se calculó que, Como  $p = 0,550 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**Palabras Claves:** Productividad profesional. Actividad. Desempeño. Planificación. Resultados.

## ABSTRACT

The research had as a general objective: Calculate the differences in professional productivity of the employees of the Regional Public Prosecutor's Office and the Regional Infrastructure Management of the Junín Regional Government 2018. Raising as a general hypothesis: There are significant differences in the professional productivity of employees. The thesis is a descriptive research with comparative design, we worked with the descriptive method, we had two samples of 15 members for each sample.

As a technique, we worked with the survey and as an instrument the questionnaire was used, duly validated by the expert and statistically relied on in a pilot sample.

In summary: It was calculated that, As  $p = 0.550 > 0.05$ , the alternative hypothesis H1 is rejected and the H0 is accepted, as a result: There are no significant differences in the professional productivity of the employees of the Regional Public Prosecutor's Office and the Regional Management of Infrastructure of the Junín Regional Government 2018.

**Keywords:** Professional productivity Activity. Performance. Planning. Results

Key words: Religiosity, anxiety in test situations.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Teniendo en consideración el legajo documentario que cuenta la Gerencia de Infraestructura, y el área de Procuraduría Pública Regional, lo cual implica la gran carga laboral, lo que conlleva a poca productividad en las referidas áreas. Se debe considerar aspectos de capacitación, implementación de recursos humanos y otros los cuales deben conllevar a la mejor productividad en cuanto al desarrollo laboral eficiente de las mencionadas áreas del Gobierno Regional de Junín.

Todo lo dicho se ve reflejado en la poca aceptación que tiene la población en cuanto a las funciones que cumplen estas determinadas áreas, y que son dos de las áreas que tiene funciones muy relevantes dentro de la administración pública, ya que el área de Procuraduría Pública tiene la función de la defensa irrestricta de los intereses del estado, lo que conlleva a una correcta administración Pública y defensa de los caudales de esta, y en cuanto a la Gerencia de Infraestructura, esta encargada de llevar a cabo las obras de infraestructura lo que conlleva al desarrollo de la sociedad. Por lo cual, al no tener una aceptable productividad a consecuencia de diversos aspectos internos y externos, se conlleva a una deficiente administración pública.

### **1.1. Realidad problemática**

A continuación, realizamos una descripción sobre la variable de estudio sobre productividad profesional, en concordancia con trabajo en equipo. Por ejemplo, a nivel internacional se consultó los siguientes informes que nos describen la situación de liderazgo y el desempeño laboral.

Vallejo (2003), menciona que, al margen de las competencias y las experiencias acumuladas por cada miembro, al interrelacionar entre ambos conlleva a la imaginación de cada miembro. Por tanto, si el conjunto de personas tiene una correcta interrelación de características positivas, sus miembros explotarán de una manera más eficaz sus talentos particulares en beneficio de todos.

El autor menciona que es fundamental la participación activa de todos los miembros del equipo para lograr la potencia que nace de la combinación de acciones realizadas simultáneamente por entidades separadas que, juntas en su conjunto, tienen un efecto mayor que la suma de sus individuales llamada sinergia (el todo es mayor que sus partes).

Villar (2013), en su percepción dice que los conjuntos de personas conllevan a equipos cuando desarrollan un sentido del compromiso compartido y luchan por conseguir sinergia entre sus miembros, se llegó a probar que los trabajadores que desempeñan su labor particularmente se sienten más satisfechos que aquellos que lo realizan en conjunto. Además, se determinó que trabajar en equipo si llega a ser satisfactorio, pero en el caso de que los integrantes no tienen los mismos valores la interrelación con la satisfacción laboral se convierte en mala, información a nivel nacional.

Davila (1999), menciona que “La competitividad de una economía y el desarrollo de sus ciudadanos están directamente asociados al trabajo en equipo dando como resultado la mayor producción es el elemento primordial para el desarrollo competitivo pues es la forma de hacer más con los pocos recursos que se tienen; los avances de la producción es la vía más suficiente para empoderar el avance a largo plazo, transformándose en el ámbito clave para cualquier idea de desarrollo.

En consecuencia, en las Gerencias del Gobierno Regional de Junín donde se llevó a cabo la investigación, se hizo una comparación empírica de la productividad dándose algunas diferencias por la misma naturaleza de sus funciones y organización. Claro que también se pone de manifiesto la capacidad profesional de los colaboradores.

## 1.2. Trabajos previos

### a) Internacionales.

Ocaña (2015), en su informe "*TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL (Estudio realizado con personal de operaciones de tele mercadeo de Transactel)*" de la Universidad Rafael Landívar, concluye en que: Los niveles de satisfacción en las personas que trabajan para distintas empresas varían en cada colaborador, el mismo que puede valerse de distintos aspectos y de la posición de los miembros que aunque desarrollan las mismas labores, la labor realizada en grupo y las áreas compartidas ayudan a cumplir los objetivos propuestos.

Para Suarez (2015), en su tesis *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES* de la Universidad Militar Nueva Granada concluye que: la labor en grupo es una concepción que engloba en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es lo mismo que mejor producción, competitividad y conseguir los objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida y que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima calidad y productividad.

Para Gonzalez (2000), en su informe *FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO* de la Universidad Autónoma De Nuevo León, concluye que: La conformación de grupos de trabajo es el factor primordial para mejorar la calidad. Se puede potenciar el lugar de un grupo laboral para potenciar el servicio a clientes, la satisfacción personal y el desempeño de la empresa.

Para Torrelles, y otros (2011), en su edición *COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN*, de la revista Profesorado - Granada, España, concluye que: El gran cambio que han experimentado las organizaciones a lo largo de estos últimos

años ha fomentado una manera de trabajar más colaborativa y cooperativa. Si hasta ahora se podía organizar el trabajo de manera individual, hoy en día hace falta que dos o más trabajadores interactúen entre ellos para conseguir unos determinados resultados. La complejidad de las organizaciones implica trabajar a través de objetivos comunes, en función de unos roles adquiridos o unas funciones predeterminadas. La gran complejidad del mundo laboral y la innovación generan diferentes situaciones que requieren diversidad de habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y es a través de los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características.

El trabajo en equipo es considerado un punto clave y una ventaja competitiva. En la actualidad, debido a su gran importancia ha generado un cambio en la manera de trabajar, dando lugar a un incremento de los equipos de trabajo. Esta competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo.

**b) Nacional.**

Para Alberto (2015), en su informe *Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015*. De la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo, concluye que: La influencia del líder en la efectividad de la labor en grupo en lo que respecta a calidad de servicio es significativa ya que los colaboradores tienen una orientación hacia una cultura de calidad al cliente por tratarse de una organización de servicio de salud, en tanto que el liderazgo es de carácter participativo dado que a la persona que se entrevistó manifestó que participan con sus iniciativas y experiencias para el cumplimiento de los objetivos.

Para Laredo-García (2014), en su informe *INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LA ADAPTACIÓN A ENTORNOS LABORALES CAMBIANTES: CASO ADECCO PERÚ* de la Universidad San Martín De

Porras - Lima, concluye que: Hoy en día el trabajo en equipo es una competencia muy demandada por muchas empresas, debido al gran impacto que generan en los objetivos estratégicos empresariales como la mejora del rendimiento de los trabajadores y la mejora del clima laboral. El mundo actual caracterizado por tener un entorno en constante cambio y un enfoque de gestión centrado en el cliente hace que esta competencia sea cada vez más demandada por las empresas. Si bien es cierto hay estudios sobre el tema, son pocos los que relacionan el trabajo en equipo con la adaptación de los trabajadores dentro de un entorno laboral cambiante.

Gómez Limaymanta (2011), en su informe *NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN BANCA COMERCIAL: UN CASO EN ESTUDIO* de la Pontificia Universidad Católica Del Perú-Surco, concluye que: Es importante para las organizaciones saber cuáles son los niveles de satisfacción laboral de sus empleados, ya que esto les permite poder reforzar los programas creados para mantener y mejorar estos niveles. En el sector financiero se tiene grandes demandas de profesionales, ya que existe cierta rotación en algunos niveles, sobre todo en los cargos operativos, y porque hay un crecimiento sostenido de la banca comercial en el país.

Rios Polastri (2004), en su informe *EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS DECISIONES ORGANIZATIVAS. UN ESTUDIO DE CASOS EN EL CENTRO EDUCATIVO ESTATAL 0019* de la Universidad San Martín De Porres Velasquez, concluye que. El equipo de trabajo construye de manera conjunta la mejor forma de organizar, planificar y participar con el fin de lograr un capital social de calidad. Por ello, considera que la presencia de cada profesional en un cargo nuevo, sin duda afecta y modifica leve o profundamente la función realizada en la gestión anterior ya que su manera de actuar acabará siendo diferente. Por ese motivo, se requiere promover un modelo reflexivo de coordinación de las actividades



planificadas que permita la concertación y la coherencia en la reflexión y el entendimiento productivo en la toma de decisiones.

### **c) Regional**

Maricarmen (2016), en su informe *"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA JUNÍN - 2014"* de la *UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES*, concluye que: Uno de los cambios más resaltantes en el pensamiento administrativo durante los últimos 20 años ha sido el cambio en el papel que los trabajadores desempeñan en las organizaciones. Un claro ejemplo de ello es la revolucionaria transformación del pensamiento de la era industrial a la era de la información, era en la cual las organizaciones se vienen desarrollando, es así que nace una nueva filosofía la cual considera a los trabajadores como clientes internos de la organización y se analiza detalladamente como estos contribuyen a la organización.

Ramires Alberto & Samaniego Trabezán (2016), en su tesis *"Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo"*, de la Universidad Nacional Del Centro Del Perú, concluye que: En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppíot ha sostenido que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente en este sistema, todo se vende y se compra; las mercancías, la tierra y el trabajo.

Olivera Espinoza (2015), en su tesis *RECURSOS INFORMÁTICOS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES*, concluye que: La "Evaluación del Desempeño Docente" como un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes que reciben diferentes denominaciones, tales como: "evaluación del desempeño", "evaluación del mérito", "evaluación de los empleados", "informe de progreso", "evaluación de la eficiencia funcional" y otros.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Trabajo en equipo**

##### **1.3.1.1. Definiciones**

Para STEPEN (2007, p 13), define el trabajo en equipo como: "son un conjunto de personas que laboran con total intensidad para conseguir los objetivos que se proponen, utilizando su sinergia positiva, su responsabilidad individual y mutua, y sus habilidades complementarias".

Para koontz & wehrich (1998, p 576), define el trabajo en equipo: "un equipo se compone de ciertos números de personas dotadas de facultades para el cumplimiento de metas grupales. Número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables".

Para el programa de formación y capacitación Aires (2011, p. 7), define el trabajo en equipo como: “El trabajo grupal en un a forma de interrelacionar las tareas encomendadas de un conjunto de personas en cuanto a los metas propuestas y los objetivos que se deben obtener. El trabajo en conjunto tiene una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

Para Lapa (2010, p. 34), define el trabajo en equipo como: “transcribir hasta 40 palabras en el mismo párrafo, entre comillas”

Para Rodríguez (2013, p. 3), El trabajo grupal suele definirse como “aquel trabajo que, para llevarse a cabo, necesariamente, se necesita la participación de un grupo de personas; lo que conlleva una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe prevalecer un estrecho vínculo de confianza que permita delegar en el compañero que es parte de la labor propia, con la plena seguridad de que el mismo llevara a cabo cabalmente las tareas encomendadas”.

Sebastián & Azzollini (2013, p. 160), los grupos se hacen equipos cuando desarrollan un sentido del compromiso compartido y luchan por conseguir sinergia entre sus miembros.

Para González Isabel (2013, p. 8), define “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos”.

#### **1.3.1.2. Proceso y etapas en la formación de equipos**

Según Koontz-Weirich (2004, p. 46) “No hay nada establecido en cuanto a la conformación de grupos competitivos y eficaces. No obstante, se ha comprobado la utilidad de determinadas

disposiciones.” Entre las recomendaciones que plantean están las siguientes: los miembros del equipo deben estar convencidos del valor, significación y urgencia del propósito del equipo; se les debe seleccionar de acuerdo con las habilidades requeridas para el cumplimiento del propósito; un equipo debe contener la mezcla exacta de habilidades funcionales o técnicas, así como para la solución de problemas y toma de decisiones y, por supuesto, para las relaciones interpersonales; deben normarse con reglas de conducta grupal como: asistencia regular a las reuniones, confidencialidad, discusiones basadas en hechos y contribuciones de todos los miembros; deben identificarse las metas y tareas requeridas desde la misma etapa de formación del equipo; finalmente, los miembros deben alentarse entre sí por medio de reconocimientos, retroalimentación positiva y premios.

Plantea “Establecer un equipo de alta eficiencia supone un proceso de desarrollo que debe pasar por varias etapas de crecimiento y cambio”. Según estos autores, todos los equipos no son iguales, sus ritmos de integración y sus patrones de interacción son diferentes. Sin embargo, la mayoría pasa por tres fases en su desarrollo que identifican en las siguientes:

**Fase 1:** Reclutamiento de los individuos. Cuando se convoca a distintas personas a trabajar en equipo, inicialmente sólo forman una “acumulación de personas”. Esta primera fase les da la oportunidad de definir identidades dentro de la unidad de trabajo. Los equipos, en esta fase, tienden a centrarse en el individuo, a tener objetivos individuales antes que grupales, a no compartir responsabilidades, a evitar cambios y a no enfrentar los conflictos. Los miembros empiezan a definir su propósito y sus responsabilidades, a identificar las capacidades de los otros y a desarrollar normas para trabajar con los demás.

**Fase 2: Grupos.** En esta fase, los miembros desarrollan una identidad grupal, definen sus roles, esclarecen su propósito, y establecen normas para trabajar juntos. No obstante, los grupos tienden a centrarse en un líder que es el que marca el rumbo, asigna tareas, analiza la eficiencia y se constituye en el foco principal de comunicación.

**Fase 3: Equipo.** La fase final, y difícil de alcanzar, es la de un verdadero equipo de alta eficiencia, capaz de concentrar la energía, de responder rápidamente a las oportunidades y de compartir responsabilidades y recompensas por igual. Los equipos se concentran en el propósito; los miembros no sólo lo entienden, sino que están comprometidos con él y lo utilizan para orientar las acciones y decisiones.

Para Robbins (1996, p. 86), nos menciona que “Hay fuertes evidencias de que los grupos pasan por una secuencia normal de cinco etapas que son”:

**Formación:** Se caracteriza por una gran incertidumbre sobre propósito, estructura y liderazgo del grupo. Los miembros están “probando” para determinar los tipos de comportamientos que son aceptables. Esta etapa concluye cuando los miembros han comenzado a pensar de sí mismos como parte del grupo.

**Confusión:** Sus miembros aceptan la existencia del grupo, pero hay resistencia al control que el grupo impone sobre las individualidades. Además, hay conflictos respecto a quién controlará el grupo. Cuando concluye esta etapa habrá una jerarquía muy clara del liderazgo dentro del grupo.

**Normalización:** Se desarrollan relaciones cercanas y el grupo muestra cohesión. Hay un fuerte sentimiento de identidad con el

grupo y camaradería entre sus miembros. Esta etapa se completa cuando se solidifica la estructura del grupo y este asimiló un “juego común” de expectativas, lo que define el comportamiento de los miembros como correcto, es decir, “las reglas del juego” dentro del equipo.

**Desempeño:** La estructura es plenamente funcional y aceptada. La energía del grupo ya pasó del conocimiento y comprensión de cada uno de los integrantes al desempeño de la actividad que se le encomendó. Para los grupos (equipos) de trabajo permanentes, esta es la última etapa de su desarrollo.

**Disolución:** Se presenta en los grupos y comités temporales. Los niveles de desempeño dejan de ser su prioridad. Su atención se dirige a la conclusión de los trabajos.

### **1.3.2. Productividad.**

#### **1.3.2.1. Definiciones**

Según Prokopenko (1987, P 16) define, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.

Una mayor producción tiene como significado obtener más con los mismo recursos utilizados, o conseguir una productividad mayor en volumen y calidad con los mismos insumos.

Para Galindo (2015, p. 2), define “la productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco

capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo”.

Según Núñez (2007, p. 17), la definición de producción ha venido evolucionando a consecuencia del tiempo y en la actualidad son muchos los conceptos que se dan sobre el mismo, de igual manera los factores que la conforman, sin embargo, hay ciertos componentes que se conocen como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero. La producción, porque en definitiva a través de esta se procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en el que necesariamente intervienen siempre los medios de producción, los cuales están constituidos por los más diversos objetos de trabajo que deben ser transformados y los medios de trabajo que deben ser accionados. El hombre, porque es quien pone aquellos objetos y medios de trabajo en relación directa para dar lugar al proceso de trabajo; y el dinero, ya que es un medio que permite justipreciar el esfuerzo realizado por el hombre y su organización en relación con la producción y sus productos o servicios y su impacto en el entorno. Entre los factores a medir en productividad están: la eficiencia, la efectividad, la eficacia, y la relevancia. Uno de los métodos más novedosos que se conoce para la medición de la productividad, específicamente para medir eficiencia, es el modelo de frontera llamado Análisis Envolvente de Datos (DEA).

### **1.3.3. Factores internos y externos de la productividad de la empresa**

rokopenko (1987, P 27-39), toma en cuenta los siguientes factores internos:

## **Factores duros**

### **a) Producto**

La productividad del factor producto significa el grado en que el producto satisface las exigencias de la producción. El «valor de uso» es la suma de dinero que el cliente está dispuesto a pagar por un producto de calidad determinada. El valor de uso se puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Muchas empresas de todo el mundo libran una batalla constante para incorporar una excelencia técnica a sus productos comerciales.

### **b) Planta y equipo**

La productividad de la planta y el equipo se puede mejorar prestando atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y el control de la producción, etc.

### **c) Tecnología**

Un nuevo avance tecnológico tiene un origen primordial de incremento de producción. Esto se consigue con un elevado volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, etc., mediante una mayor automatización y tecnología de la información. La automatización puede asimismo mejorar la manipulación de los materiales, el almacenamiento, los sistemas de comunicación y el control de la calidad.

### **d) Materiales y energía**

Incluso un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Esas fuentes vitales de la productividad incluyen las materias primas y los materiales indirectos (productos químicos, lubricantes, combustibles, piezas



de repuesto, materiales técnicos y materiales de embalaje de proceso).

## **Factores blandos**

### **a) Personas**

Como el recurso primordial y centro factorial en cualquier forma de conseguir una mejora en la producción, todo aquel que labora dentro de un grupo conformado, lleva consigo una tarea de desarrollar como trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios y parte de los sindicatos. Cada tarea conlleva un doble aspecto: dedicación y eficacia.

Las personas se diferencian no únicamente en su capacidad, además también en su voluntad para desarrollar alguna labor. Esto se concluye a través de una norma de conducta: la motivación disminuye si se satisface o si queda bloqueada su satisfacción.

### **b) Organización y sistemas**

Aquellos principios conocidos como la correcta forma de organizarse, la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen como objetivo especializarse y dividir el trabajo y la coordinación en el interior de una empresa. Un grupo tiene la necesidad de funcionar con dinamismo y estar enfocado en objetivos además de estar orientado a mantenimiento, recuperación y cambiar la organización constantemente para lograr los objetivos que se establecieron.

Una de las causas de la poca producción de los grupos es su rigidez. No tienen la capacidad de enfocarse en los constantes cambios del mercado y poder estar a la altura de ellos, de igual manera hacen caso omiso a las innovaciones de la mano de obra, tecnológicas y otros elementos externos como son los ambientales. Las organizaciones rígidas carecen de una buena comunicación horizontal. Todo ello conlleva al retraso de adoptar otra toma de decisiones y traba la delegación de atribuciones para encaminarlas

al objetivo donde se pretende alcanzar. Conllevando a la ineficacia y la burocracia.

**c) Métodos de trabajo**

Los métodos de trabajo se perfeccionan mediante el análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia y menos esfuerzo, tiempo y costo. El estudio del trabajo, la ingeniería industrial y la formación profesional son los principales instrumentos para mejorar los métodos de trabajo.

**d) Estilos de dirección**

Se mantiene la posición que en algunas naciones se atribuye a la dirección empresarial el 75 por ciento del incremento en su producción, ya que es su responsabilidad el uso eficaz de los recursos naturales sometidos al control empresarial.

La eficacia depende de cuándo, dónde, cómo y a quién aplica un estilo un gerente. Los estilos y las prácticas de dirección influyen en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y el control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital (capital de explotación y fijo), las fuentes del capital, los sistemas de elaboración del presupuesto y las técnicas de control de los costos.

**1.3.4. Factores externos de la productividad de la empresa**

**Ajustes estructurales**

La variación de estructura de la sociedad influyen a menudo en lo que produce la nación y de la empresa independientemente de la dirección de las compañías. Sin embargo, en largo plazo esta interacción es de doble sentido. De la misma manera que los cambios estructurales influyen en la productividad, los cambios de productividad modifican

también la estructura. Esos cambios no son sólo el resultado, sino también la causa del desarrollo económico y social.

La comprensión de esos cambios ayuda a mejorar la política estatal, contribuye a que la planificación de la empresa sea más realista y esté orientada hacia fines y ayuda a crear una infraestructura económica y social. Los cambios estructurales más importantes son de carácter económico, social y demográfico.

**a) Cambios económicos**

Los variación en lo económico primordial, tiene estrecha relación con las formas del trabajo y el componente del capital, la tecnología, la escala y la competitividad.

Una gran discrepancia entre la productividad y la densidad de capital indica a menudo la existencia de grandes capacidades no utilizadas en la economía, por encima de la capacidad convencionalmente medida, que cabría explotar con una mejor administración.

**b) Cambios demográficos y sociales**

Los cambios estructurales en la fuerza de trabajo son demográficos y sociales. La productividad y los salarios en los países en desarrollo tienden a ser inferiores, y el costo total de producción es competitivo.

Dos presiones distintas y un tanto contradictorias influyen en la productividad. Por un lado, en la mayor parte de los países desarrollados los productores deben tratar de incrementar la productividad para mantener bajos los costos de producción; por otro, la influencia limitadora de la competencia sobre los salarios induce a los productores a utilizar más mano de obra, en lugar de invertir fuertemente en equipo de capital.

**c) Recursos naturales**

Los recursos naturales primordiales vienen hacer la mano de obra, la tierra, la energía y las materias primas. La capacidad de un país para producir, transportar y usar sus recursos movilizar es primordial para empoderar su productividad.

**d) Mano de obra**

Los seres humanos somos la materia prima más importante. Diversos países potencian como el Japón y Suiza, que no tienen tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su origen más importante de desarrollo es la población en su conjunto, su capacidad técnica, su educación y formación profesional, sus actitudes y motivaciones, y su perfeccionamiento profesional. Invertir en estos ámbitos trae la mejora de la calidad de gestión y de fuerza laboral. Aquellos países realizan la inversión en esos factores, sobre todo en la mano de obra.

**e) Tierra**

La tierra exige un uso responsable, que debe ser llevado a cabo por una política de estado adecuada.

La preocupación por tratar de aumentar el flujo de producto agrícola tanto individualmente como en mayor escala pueden conllevar a la erosión del suelo.

**1.3.5. Productividad laboral.**

Para José Guadalupe Salazar Estrada (2009, p. 13) concluye que: Un trabajador es un ser biosicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital.

No existe receta alguna capaz de garantizar la salud de un individuo: brota de su actitud; de su espíritu de crecer y auto superarse; de la voluntad de competir solidariamente y vencer; de la responsabilidad por una vida sana; de la aceptación de las incertidumbres de la vida, de incluir y compartir; así como de defender firmemente sus valores y un objetivo para su vida. La salud emana por ende, en una mayor realse, de las relaciones entre seres humanos y su entorno, y este es el resultado del crecimiento armónico de la sociedad (en su conjunto) sobre la misma que es posible brindar a los miembros de la sociedad una alternatividad de opciones políticas , económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingreso, empleo, recreación y participación social, con vista a que, los miembros de la sociedad y esta misma, encaminen sus potencialidades en aras de un bienestar social en su totalidad.

Si queremos que el ambiente de trabajo se transforme en origen de bienestar, debe prevalecer un ambiente que origine confianza y que esta conlleve a la exterminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Se debe sentir que se lleva a cabo algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada miembro debe sentir la preocupación del grupo por la satisfacción de las necesidades y solución de problemas.

Un ambiente positivo conlleva a cumplir todo lo propuesto que se enfoca el grupo a raíz de sentirse parte de dicha agrupación. Todo lo contrario es un ambiente negativo, ya que viene hacer una falta de identidad con el grupo y por ende con todo lo que persigue este, y llevar a resquebrajar el clima laboral, lo que conlleva a hechos conflictivos, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

La disconformidad trasluce de formas distintas. Su expresión más directa es la fluctuación laboral, que tiene dos opciones, ser real lo que implica la disminución en el grupo laboral lo que ocurre en un lapso de

tiempo determinado, y también puede ser potencial, que se traslucida con los ánimos de querer trabajar en otro lugar. A esta se le debe tomar mayor importancia debido a que, de no cambiar todos estos aspectos que traen falta de satisfacción, puede concluir fluctuación palpable.

Un grupo laboral con una disminuida calidad de vida o un ambiente de organización poco eficiente trae consigo enfermedades mentales y físicas de su grupo de trabajo. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se ven reflejados en alteraciones en el estado de ánimo y de afecto, además en el tipo de emociones de placer o las ganas de hacer las cosas o por el contrario u estado de no querer hacer nada, los mismos que van de la mano muchas veces de cambios de actitudes. Pensemos, por ejemplo, en la inquietud, en el afrontamiento paliativo como el consumo de alcohol o en la conducta evasiva, así como en los comportamientos negativos ante resolución activa de problemas.

Estos sentimientos y actitudes están de la mano casi siempre de variaciones psíquicos, que deben constituir un mayor enfoque. En ese sentido cuando uno o más de los factores estresantes se mantienen despiertos, las soluciones, que al origen pueden se pueden revertir a un plazo de tiempo corto, pueden conllevar cambios más enraizados y cada vez poco reversibles de la salud mental, como el cansancio, las psicosis o un trastorno depresivo más grave. El logro de un clima organizacional apropiado es una responsabilidad de los altos mandos de la organización.

#### **1.3.6. Tipos de eficiencia**

Para Contreras (2014), menciona que: La literatura organizacional distingue habitualmente varias perspectivas de la eficiencia, hablándose por ejemplo de la eficiencia relativa, informativa, técnica y asignativa.

Para efectos de este trabajo, se desarrollarán los dos últimos conceptos.

### **Eficiencia técnica**

La eficiencia técnica fue incorporada a la literatura económica por Koopmans en el año 1951, pero sin duda que el referente más importante es Farrell. Se dice que es un concepto tecnológico, que incide en los procesos productivos, al enfocarse en las cantidades y no en los valores. Este tipo de eficiencia puede expresarse tanto en términos de outputs como de inputs. En el primer caso, podría entenderse como el logro del máximo producto o servicio posible, para una combinación específica de factores. Por su parte, por el lado de los inputs, se dice que es la cantidad mínima requerida de inputs, combinados en una determinada proporción, para un nivel dado de producto o servicio.

### **Eficiencia asignativa**

La eficiencia asignativa, también conocida como eficiencia precio, fue definida por Farrell en el año 1957, como aquella eficiencia lograda por aquella unidad productiva que utiliza una combinación de inputs que, con el mínimo coste, logra un output determinado a unos precios preestablecidos. En este sentido Perdomo y Mendieta (2007) plantean que este tipo de eficiencia se refiere al logro del máximo nivel en producción posible, dada unas cantidades de insumos, es decir, se produce cuando la mixtura de insumos utilizados, permite la minimización de los costes involucrados en la respectiva producción.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

Teniendo en consideración que la productividad de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín es debido a la cantidad de personal que

laboran en estas, teniendo como factores la capacidad de gestión de estas en la cantidad de documentación que ingresa a dichas áreas.

En ese sentido es preciso identificar mediante la presente tesis, los factores, además de la cantidad de personal y la capacidad de estas que se tiene la labor que desarrollan para la productividad. Por lo mismo planteamos el siguiente problema:

¿Cuáles son las diferencias de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

¿Cuáles son las diferencias del entorno a la actividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?.

¿Cuáles son las diferencias de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018?.

¿Cuáles son las diferencias del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?.

¿Cuáles son las diferencias de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?.



## 1.5. Justificación del estudio

- **Conveniencia.** La investigación es conveniente porque permite presentar resultados diferenciados que serviría para tomar decisiones de mejoramientos diferenciados para el personal de cada Gerencia.
- **Relevancia social.** El tema de investigación tiene como principales beneficiarios a los mismos colaboradores de la muestra de estudio, porque con los resultados se deben diseñar propuestas de mejoras de productividad.
- **Implicancias prácticas.** La investigación pretende demostrar la necesidad de planificar y desarrollar programas de intervención de mejora en la productividad profesional de los colaboradores de ambas Gerencias y muy bien puede extenderse a los demás colaboradores.
- **Valor teórico.** La investigación aporta en la afirmación de los postulados teóricos de las variables de estudio, especialmente el enfoque por resultados.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general:

**H1:** Existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

### 1.6.2. Hipótesis nula:

**Ho:** No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la

Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

### **1.6.3. Hipótesis específicas:**

**H1:** Existen diferencias significativas del entorno a la productividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**H2:** Existen diferencias significativas de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**H3:** Existen diferencias significativas del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**H4:** Existen diferencias significativas de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Calcular las diferencias de productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

**O1:** Calcular las diferencias del entorno a la actividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**O2:** Calcular las diferencias de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**O3:** Calcular las diferencias del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

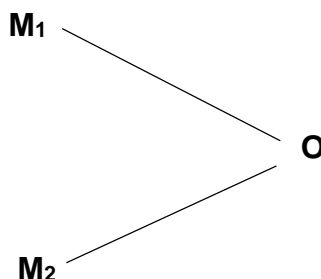
**O4:** Calcular las diferencias de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.

## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño de investigación:

(Abanto, 2016), considera que los diseños descriptivos comparativos, se trabaja con dos a más muestras una variable de estudio para luego compararlas. (p. 38)

Descriptivo comparativo:



**Donde:**

**M1:** PROCURADURÍA PÚBLICA REGIONAL

**M2:** GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

**O:** Variable productividad profesional.

### 2.2. Variables y operacionalización.

**Variable:** productividad profesional.

**Dimensiones:**

Entorno a la actividad.

Planificación.

Desempeño práctico.

Para Hernandez sampieri (2006), Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado, o para enterderlo mejor nos dice que es un proceso

metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; mientras si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems.

### 2.2.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION DE INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1: Productividad profesional</b>	Según Cárdenas (2013), “La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se	La productividad es el uso racional de recursos y cuando la producción promedio del trabajador se cumple en un	Entorno a la actividad.	Calidad humana.	1	Ordinal
					2	
					3	
					4	
					5	
			Planificación.	Manejo de previsión.	6	
					7	
					8	
					9	
					10	
					11	
					12	
					13	
			Desempeño	Eficiencia y efectividad	14	
					15	
					16	

define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.”	periodo de tiempo.	práctico.	demostrada.	17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
	Resultados.	Logro de metas y objetivos.	24	
			25	
			26	
			27	
			28	
			29	
			30	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población:**

Según Tamayo, (2004, p.114), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Para la presente investigación la población está conformada por los colaboradores de ambas Gerencias, es decir 15 sujetos por cada grupo. en total son 30 colaboradores.

### **2.3.2. Muestra:**

Según Tamayo (2004, p.38), afirma que la muestra; " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico"

Por ser una muestra pequeña, se trabajó con la totalidad de la población, de manera censal.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos.**

Para Tamayo (2004), nos indica que; "La recolección de datos se refiere al uso de diversas técnicas y herramientas que son utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos."

Esta investigación utilizó la técnica de la encuesta.



#### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Para Tamayo (2004), lo define como; “Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

Esta investigación utilizó como instrumento el cuestionario de encuesta.

#### ***Cuestionario de Productividad Profesional.***

##### **Ficha técnica**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Productividad Profesional.
<b>Autores:</b>	Los investigadores
<b>Adaptación:</b>	Estandarizada a nuestra realidad.
<b>Administración:</b>	Individual o Colectivamente
<b>Usuarios:</b>	Colaboradores de la Gerencia Regional
<b>Duración:</b>	No hay límite de tiempo, pero se estima un tiempo aproximado de duración de 15 minutos
<b>Significación:</b>	Evalúa los indicadores de productividad.
<b>Bases teóricas:</b>	Enfoque por resultados.

#### **Proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos.**

La validez, consistencia y fiabilidad fueron evaluadas en los estudios de (Abanto, 2016).

Para el proceso de validez y confiabilidad se elaboró el cuestionario correspondiente, para luego proceder a validar por juicio de experto con apoyo y asesoría del docente Asesor, quien opinó la validez de los

instrumentos. Para la estandarización de los dos instrumentos se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach”, cuya consistencia interna de los coeficientes de confiabilidad van de 0 a 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. Para el caso del cuestionario de religiosidad, la estandarización resultó con Alfa de Cronbach = 0.97 que significa confiabilidad alta.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **2.5.1. Método estadístico**

Para Reynaga (2003), “El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación”.

### **2.5.2. La estadística descriptiva:**

Los datos se presentan en tablas de frecuencias y figuras con sus respectivas interpretaciones.

### **2.5.3. La estadística inferencial:**

La prueba de hipótesis se trabajó con la estadística no paramétrica de **U Mann Whitney**, por tratarse de una variable cualitativa, en escala ordinal.

## **2.6. Aspectos éticos**

Por último, para evidenciar y dar crédito a la investigación, se presentan en la parte de anexos algunas evidencias como constancias, fotos y otros, incluyendo los resultados del Turnitin.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Resultados generales de la productividad profesional

**Tabla 1.** *Productividad Profesional de los Colaboradores. Tabulación cruzada*

		Colaboradores		Total
		1*	2**	
Productividad Profesional	Regular	Recuento 2	1	3
		% dentro de Colaboradores 13,3%	6,7%	10,0%
	Alta	Recuento 13	14	27
		% dentro de Colaboradores 86,7%	93,3%	90,0%
Total		Recuento 15	15	30
		% dentro de Colaboradores 100,0%	100,0%	100,0%

1\* Procuraduría Pública Regional.

2\*\* Gerencia Regional de Infraestructura.

Fuente: Cuestionario.

#### **Interpretación:**

La tabla 1, permite observar los niveles de productividad profesional de los colaboradores de las oficinas regionales. Los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura, muestran alto nivel de productividad profesional, alcanzando un 93,3%. Mientras que la Procuraduría Pública Regional alcanzan a un 86,7% de alto nivel de productividad profesional.

En suma, ambas oficinas señalan que sus colaboradores muestran altos niveles de productividad profesional, con mínimas diferencias por la misma naturaleza de sus funciones.

### 3.1.1. Resultados de la dimensión productividad en actividad

Tabla 2. Dimensión actividad

			Colaboradores		Total
			1*	2**	
Dimensión actividad	Regular	Recuento	6	4	10
		% dentro de Colaboradores	40,0%	26,7%	33,3%
	Alta	Recuento	9	11	20
		% dentro de Colaboradores	60,0%	73,3%	66,7%
Total		Recuento	15	15	30
		% dentro de Colaboradores	100,0%	100,0%	100,0%

1\* Procuraduría Pública Regional.

2\*\* Gerencia Regional de Infraestructura.

Fuente: Cuestionario.

#### Interpretación:

La tabla 2, permite observar los niveles de actividad profesional de los colaboradores de las oficinas regionales. Los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura, muestran alto nivel de actividad profesional, alcanzando un 73,3%. Mientras que la Procuraduría Pública Regional alcanzan a un 60,0% de alto nivel de actividad profesional.

Pero en ambas partes se pueden observar niveles de actividad regular, es decir que aún no están en nivel óptimo puesto están a un 26,7% y 40% en nivel regular de actividad profesional.

### 3.1.2. Resultados de la dimensión planificación profesional

**Tabla 3.** *Dimensión planificación profesional*

			Colaboradores		Total
			1*	2**	
Dimensión planificación	Regular	Recuento	15	15	30
		% dentro de Colaboradores	100,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	15	15	30
		% dentro de Colaboradores	100,0%	100,0%	100,0%

1\* Procuraduría Pública Regional.

2\*\* Gerencia Regional de Infraestructura.

Fuente: Cuestionario.

#### **Interpretación:**

La tabla 3, permite observar los niveles de planificación profesional de los colaboradores de las oficinas regionales. El 100% de los colaboradores de ambas oficinas señalan que en la dimensión planificación están en regular nivel profesional.

Posiblemente es porque no todos los colaboradores desarrollan a un cien por ciento trabajos en equipo, persisten las individualidades e intereses de persona o de grupo.

### 3.1.3. Resultados de la dimensión desempeño práctico

**Tabla 4.** *Dimensión desempeño práctico*

			Colaboradores		Total
			1*	2**	
Dimensión desempeño práctico	Regular	Recuento	5	1	6
		% dentro de Colaboradores	33,3%	6,7%	20,0%
	Alta	Recuento	10	14	24
		% dentro de Colaboradores	66,7%	93,3%	80,0%
Total		Recuento	15	15	30
		% dentro de Colaboradores	100,0%	100,0%	100,0%

1\* Procuraduría Pública Regional.

2\*\* Gerencia Regional de Infraestructura.

Fuente: Cuestionario.

#### **Interpretación:**

La tabla 4, permite observar los niveles de desempeño práctico de los colaboradores de las oficinas regionales. Los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura, muestran alto nivel de desempeño práctico, alcanzando un 93,3%. Mientras que la Procuraduría Pública Regional alcanzan a un 66,7% de alto nivel de desempeño práctico, seguido de un preocupante 33,3% de nivel regular.

Cabe destacar que en el grupo de colaboradores de la Procuraduría Regional, existe un 33,3% de colaboradores que manifiestan que el nivel de desempeño práctico es regular.

### 3.1.4. Resultados de la dimensión productividad por resultados

Tabla 5. Dimensión de resultados

		Colaboradores		Total
		1*	2**	
Dimensión de resultados	Regular	Recuento 3	6	9
		% dentro de Colaboradores 20,0%	40,0%	30,0%
	Alta	Recuento 12	9	21
		% dentro de Colaboradores 80,0%	60,0%	70,0%
Total		Recuento 15	15	30
		% dentro de Colaboradores 100,0%	100,0%	100,0%

1\* Procuraduría Pública Regional.

2\*\* Gerencia Regional de Infraestructura.

Fuente: Cuestionario.

#### Interpretación:

La tabla 5, permite observar los niveles de la dimensión por resultados de los colaboradores de las oficinas regionales. Los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura, muestran alto nivel de productividad profesional, alcanzando un 60,0%. No obstante que la Procuraduría Pública Regional alcanzan a un 80,0% de alto nivel de productividad profesional.

Cabe destacar que en el grupo de colaboradores de la Gerencia Regional De Infraestructura, existe un 40,0% de colaboradores que manifiestan que el nivel de desempeño por resultados es regular.

### 3.2. Pruebas de hipótesis.

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

##### a) Formulación de las hipótesis estadísticas

$H_0$ : No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública

Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

$$H_0: \mu U_1 = \mu U_2$$

$$H_1: \mu U_1 \neq \mu U_2$$

**H<sub>1</sub>:** Existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**b) Nivel de significancia**

Margen de error es 5%  $p = 0,05$

**c) Estadístico de prueba**

Por tratarse de muestras independientes y datos no paramétricos ordinales, se trabajó con la **U de Mann-Whitney**.

**d) Regla de decisión**

**Regla de decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza **H<sub>0</sub>** y se acepta **H<sub>1</sub>**.

**e) Cálculo de prueba**

**Tabla 6. Estadístico de prueba**

	Dimensión actividad	Dimensión planificación	Dimensión desempeño práctico	Dimensión de resultados	Productividad Profesional
U de Mann-Whitney	97,500	112,500	82,500	90,000	105,000
W de Wilcoxon	217,500	232,500	202,500	210,000	225,000
Z	-,762	,000	-1,795	-1,175	-,598
Sig. asintótica (bilateral)	,446	1,000	,073	,240	,550
Significación exacta [2*(sig. unilaterial)]	,539 <sup>b</sup>	1,000 <sup>b</sup>	,217 <sup>b</sup>	,367 <sup>b</sup>	,775 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Colaboradores

b. No corregido para empates.



**f) Conclusión**

Como  $p = 0,550 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**3.2.2. Prueba de hipótesis específicas.**

Para las pruebas de hipótesis específicas, se realizó en mismo proceso y los resultados son los siguientes:

**Tabla 7. Pruebas estadísticas específicas**

	Dimensión actividad	Dimensión planificación	Dimensión desempeño práctico	Dimensión de resultados	Productividad Profesional
U de Mann-Whitney	97,500	112,500	82,500	90,000	105,000
W de Wilcoxon	217,500	232,500	202,500	210,000	225,000
Z	-,762	,000	-1,795	-1,175	-,598
Sig. asintótica (bilateral)	,446	1,000	,073	,240	,550
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,539 <sup>b</sup>	1,000 <sup>b</sup>	,217 <sup>b</sup>	,367 <sup>b</sup>	,775 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Colaboradores

b. No corregido para empates.

Considerando que los procesos son los mismos, se concluye lo siguiente:

**a) Conclusión**

Como  $p = 0,446 < 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas del entorno a la productividad de los colaboradores

de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**b) Conclusión**

Como  $p = 1,000 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**c) Conclusión**

Como  $p = 0,073 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

**d) Conclusión**

Como  $p = 0,240 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.

#### IV. DISCUSIÓN.

Respecto al objetivo general: Calcular las diferencias de productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

El resultado es: Como  $p = 0,550 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

Ocaña (2015), en su informe "trabajo en equipo y satisfacción laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de tele mercadeo de Transactel)", concluye en que: Los niveles de satisfacción en las personas que trabajan para distintas empresas varían en cada colaborador, el cual puede depender de distintos aspectos y de la perspectiva de las personas, aunque se encuentren con tareas iguales, el trabajo realizado en equipo y las áreas compartidas ayudan al cumplimiento de objetivos.

Respecto a la productividad según Tito (2012), concluye que la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; vale decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes. Precisamente por ello, se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en el reconocimiento y valoración individual de sus competencias laborales conformada por los dominios conceptuales, procedimentales y actitudinales, sí permite elevar sus niveles de productividad en su trabajo.

Respecto al primer objetivo específico: Calcular las diferencias del entorno a la actividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública

Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

El resultado indica, Como  $p = 0,446 < 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas del entorno a la productividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

Lopez (2014), Busca resolver los problemas de baja productividad y resalta importantes modelos en gestión de procesos, que, a través de la integración de Teoría de Restricciones, Lean Manufacturing y Six Sigma, en el modelo iTLS™; se aplica 7 pasos enfocados en la restricción de la cadena de valor, en la eliminación de desperdicios, y en la reducción de la variabilidad de los mismos logrando optimizar la producción, mejorando todos los niveles de la organización. Concluye que la implementación de iTLS™ mejora la productividad, resolviendo los problemas abordados en reducción de merma, incremento del cumplimiento de entrega y reducción de Lead time productivo.

Por lo que para resolver dicho problema se plantearon dos estrategias posibles: fomentar el trabajo en equipo desde la alta dirección hasta la parte operativa.

Darles la importancia necesaria a todos los recursos y colaboradores existentes en la empresa incorporando tiempos de compartir y socialización para ejercer las actividades correspondientes.

En base al segundo objetivo específico: Calcular las diferencias de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

El resultado señala, Como  $p = 1,000 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

Gamarra Diaz (2017), Demuestra la viabilidad de la aplicación del rediseño en los procesos productivos con el objetivo de aumentar la productividad, permitiendo asegurar una excelente calidad del producto, tiempos de respuesta más cortos y por lo tanto, la minimización de los costos. Los datos relacionados con costos de mano de obra, costo del producto, etc., no están considerados en esta tesis por ser de carácter confidencial y reservado de la Compañía Universal Textil. El aumento de la productividad no se medirá en temas de costos por lo mencionado anteriormente, pero podrá ser evaluado mediante los indicadores de la productividad (eficiencia y la eficacia) de los procesos productivos en el área de acabados, se relacionan también de manera directa y significativa, el cual es muy favorable y sirve como punto de partida para la presente investigación.

Según Torre (2001) citando Meneses (2007), conecta las diversas concepciones didácticas con los procesos de enseñanza – aprendizaje que generan: la comunicación, la sistémica y el currículum. Se trata de tres maneras de entender las relaciones entre docente, discente, contenidos, estrategias y prácticas.

En el tercer objetivo específico: Calcular las diferencias del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

Como resultado se obtuvo, Como  $p = 0,073 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen

diferencias significativas del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.

El investigador Montoya (2012), sustentó la tesis de maestría: Factores que influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa gloria, llegando a las siguientes conclusiones: En general se confirma que los factores de participación completa e intensidad de trabajo influyen significativamente, el 75% de confianza estadística, en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Gloria.

En cuanto al cuarto objetivo específico: Calcular las diferencias de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.

El resultado señala, Como  $p = 0,240 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.

El aporte central del presente estudio es, que se demuestra que en las organizaciones públicas la productividad profesional tiene diferencias por las mismas razones de sus funciones y objetos de trabajo. Se hace esta advertencia, para evitar hacer comparaciones de productividad y evitar los posibles contratiempos o enfrentamientos entre una y otra oficina dentro del organismo público.

Los resultados también pueden ser tomados como referencia para que los colaboradores del Gobierno Regional de Junín, puedan tomar algunas decisiones respecto al su productividad profesional, en vista

que en algunas dimensiones los niveles de productividad no superan el 65% del nivel esperado.

## V. CONCLUSIONES.

1. Se calculó que, Como  $p = 0,550 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.
2. Se calculó que, Como  $p = 0,446 < 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas del entorno a la productividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.
3. Se calculó que, Como  $p = 1,000 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.
4. Se calculó que, Como  $p = 0,073 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.
5. Se calculó que, Como  $p = 0,240 > 0.05$  se rechaza la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ , en consecuencia: No Existen diferencias significativas de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.



## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. Se recomienda a los jefes tanto de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura, tomar en cuenta los resultados de la presente investigación, pues se refleja la existencia de algunas debilidades respecto a la productividad profesional.
2. Los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura, realizar autoevaluaciones de su actividad profesional, para identificar posibles errores y tomar decisiones para mejorar la productividad.
3. Se recomienda a los colaboradores de ambas Gerencias, realizar innovaciones de planificación estratégica.
4. Se recomienda a los colaboradores y jefes tanto de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura, planificar y ejecutar planes de mejoramiento en la productividad profesional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Abanto, W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación, guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Alberto, A. C.-Q. (2015). *Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015*. TESIS DE BACHILLER, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO, TRUJILLO. Recuperado el 22 de MAYO de 2017
- Contreras, F. G. (DICIEMBRE de 2014). EL CONCEPTO DE EFICIENCIA ORGANIZATIVA: UNA APROXIMACION A LO UNIVERSITARIO. *LIDER*, 25. Recuperado el 28 de MAYO de 2017, de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-EIConceptoDeEficienciaOrganizativa-4958119.pdf>
- Davila, R. (1999). *Competitividad Economica*. Junin: Ramon.
- Galindo, M. -V. (AGOSTO de 2015). PRODUCTIVIDAD. *México ¿cómo vamos?, I*. Recuperado el 22 de MAYO de 2017, de [http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Gamarra Diaz, G. S. (2017). Productividad industrial - Perú Industria textil - Control de la producción Eficiencia industrial - Perú. *cybertesis*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6612>
- Gómez Limaymanta, C. A. (2011). *NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN BANCA COMERCIAL: UN CASO EN ESTUDIO*. TESIS DOCTORAL, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, LIMA . Recuperado el 22 de MAYO de 2017
- Gonzalez, M. M. (2000). *FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO*. tesis de grado, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON. Recuperado el 22 de mayo de 2017

- Hernandez sampieri, r. (2006). metodología de la investigacion. En *archivos de estudios universitarios* (pág. 75). McGraw-Hill, mexico. Recuperado el 19 de junio de 2017, de <https://idolotec.files.wordpress.com/2012/05/sampieri-cap-5.pdf>
- José Guadalupe Salazar Estrada, J. C. (octubre de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *SciELO*, 20(4). Recuperado el 28 de mayo de 2017, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)
- Laredo-García, G. (14 de FEBRERO de 2014). Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. *SAN MARTIN EMPRENDEDOR*, 5(1). Recuperado el 22 de MAYO de 2017
- Lopez, R. (2014). *la investigacion en tiempos modernos*. Venezuela.
- Maricarmen, E. R. (2016). *"influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura junín - 2014*. tesis de bachiller, universidad peruana los andes, huancayo. Recuperado el 22 de MAYO de 2017
- Ocaña, K. M. (2015). *TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL (Estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel)*. tesis de grado, UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, QUETZALTENANGO. Recuperado el 22 de mayo de 2017
- Olivera Espinoza, J. (2015). *Recursos informáticos y desempeño docente en la Facultad de Ingeniería Universidad Peruana los Andes*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes, FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS, Huancayo. Recuperado el 2017

- Prokopenko, J. (1987). *LA GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD* (PRIMERA ed.). (C. ©. Trabajo, Ed.) GINEBRA, SUIZA. Recuperado el 22 de MAYO de 2017, de [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09\\_433\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09_433_span.pdf)
- Ramires Alberto, P., & Samaniego Trabezan, L. (2016). *TRABAJO COMPARATIVO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE HUANCAYO*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Del Centro Del Peru, trabajo social, Huancayo. Recuperado el 2017, de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/954/TTS\\_49.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/954/TTS_49.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reynaga, M. (2003). *INVESTIGACION DE MERCADO*. MEXICO.
- Rios Polastri, R. (2004). *EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS DECISIONES ORGANIZATIVAS*. . Tesis de Licenciatura, "SAN MARTÍN DE PORRES, administracion, lima. Recuperado el 26 de setiembre de 2017, de <http://coachingcusco.com/wp-content/uploads/2015/10/V.7.0-TESIS.-DAVID-ESPINOZA-SOMOCURCIO.-Trabajo-en-equipo..pdf>
- Rodríguez, G. A. (2013). *liderazgo y trabajo en equipo*. articulo científico. Recuperado el 28 de mayo de 2017, de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
- Sampieri, R. H. (2014). *metodologia de la investigacion* (sexta edicion ed., Vol. 6). mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 10 de julio de 2017
- Sebastián, P. V., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *31(1)*, 160. Recuperado el 28 de mayo de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/3378/337829524006.pdf>

- Suarez, L. Y. (2015). *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES*. TESIS DE GRADO, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, BOGOTÁ. Recuperado el 22 de MAYO de 2017
- Tamayo, M. T. (2004). *el proceso de la investigacion cientifica* (cuarta edicion ed., Vol. 4). Mexico: EDITORIAL LIMUSA, S.A. de CV grupo noriega editores. Recuperado el 10 de julio de 2017, de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/Tamayo.pdf>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (4 de DICIEMBRE de 2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO:DEFINICION Y CATEGORIZACION. *PROFESORADO*, 15(3), 339-344. Recuperado el 22 de MAYO de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Vallejo, M. (2003). *La productividad*. Mexico.
- Villar, M. (2013). *El trabajo en equipo*. Peru: Lobitos.

## ANEXOS

### Anexo N°01: Matriz de consistencia

Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín – 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<b>GENERAL:</b> ¿Cuál son las diferencias de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?	<b>GENERAL</b> Calcular las diferencias de productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.	<b>A NIVEL REGIONAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maricarmen (2016), en su informe <i>"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA JUNÍN - 2014"</i> de la <i>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES</i></li> </ul>	<b>GENERAL</b> Existen diferencias significativas de la productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018	<b>VARIABLE:</b> Productividad profesional.	Descriptivo comparativo:   <b>M<sub>1</sub></b> <b>O</b> <b>M<sub>2</sub></b>
<b>ESPECIFICOS</b> • ¿Cuáles son las diferencias del entorno a la actividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018? • ¿Cuáles son las	<b>ESPECIFICOS</b> • Calcular las diferencias del entorno a la actividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018 • Calcular las diferencias de la	<b>A NIVEL NACIONAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Para Alberto (2015), en su informe <i>Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015.</i> De la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo</li> </ul>	<b>ESPECIFICAS</b> • Existen diferencias significativas del entorno a la productividad de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018. • Existen diferencias	<b>DIMENSIONES:</b> Entorno a la actividad.  Planificación.  Desempeño práctico.  Resultados.	

<p>diferencias de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las diferencias del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?</li> <li>• ¿Cuáles son las diferencias de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018?</li> </ul>	<p>planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calcular las diferencias del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018</li> <li>• Calcular las diferencias de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018</li> </ul>	<p><i>Transactel)</i>" de la Universidad Rafael Landívar,</p>	<p>significativas de la planificación de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen diferencias significativas del desempeño práctico de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín 2018.</li> <li>• Existen diferencias significativas de los resultados de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Junín 2018.</li> </ul>		<p>Cuestionario</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b></p> <p>Porcentajes Frecuencias</p>
---	--	---	--	--	--

## Anexo N°02: Matriz de Operacionalizacion

**TÍTULO:** Productividad profesional de los colaboradores de la Procuraduría Pública Regional y de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Junín – 2018.

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición de Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Productividad profesional</b>	Según Cárdenas (2013), “La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.”	La productividad es el uso racional de recursos y cuando la producción promedio del trabajador se cumple en un periodo de tiempo.	Entorno a la actividad.	Calidad humana.	1	Ordinal
					2	
					3	
					4	
					5	
			Planificación.	Manejo de previsión.	6	
					7	
					8	
					9	
					10	
					11	
					12	
					13	
			Desempeño	Eficiencia y efectividad	14	
					15	
					16	
					17	
					18	
					19	
					20	



			práctico.	demostrada.	21	
					22	
					23	
			Resultados.	Logro de metas y objetivos.	24	
					25	
					26	
					27	
					28	
					29	
					30	



**Anexo N°03: Instrumento**

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL**

**Estimado colaborador:** El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la opinión que Usted tiene sobre PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL. La confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario. Evite dejar preguntas sin contestar.

**INSTRUCCIONES:** Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las tres alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 3) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con un aspa el número, no existen respuestas buenas o malas, asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

<b>1.- Nunca</b>	<b>2.- A veces</b>	<b>3.- Siempre</b>
------------------	--------------------	--------------------

**PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / PREGUNTAS	1	2	3
<b>ENTORNO A LA ACTIVIDAD</b>				
1	Los colaboradores establecen procesos de colaboración y ayuda mutua.			
2	Las actitudes de sus compañeros de trabajo habitualmente generan situaciones armoniosas.			
3	Las decisiones se toman considerando los intereses colectivos de los colaboradores.			
4	Usted y sus compañeros de trabajos cumplen con las metas trimestrales.			
5	Su equipo de trabajo lo apoya incondicionalmente en sus actividades.			
<b>PLANIFICACIÓN</b>				
6	Eres partícipe del trabajo en equipos multidisciplinarios.			
7	Te preocupas por conocer los documentos de gestión.			
8	Puede Usted participar en la toma de decisiones que le afectan.			
9	Tienes claro las actividades que debes cumplir diariamente.			
10	Habitualmente comienza y termina su trabajo dentro del horario asignado.			
11	El área en la que trabajas cuenta con el equipo multidisciplinario.			
12	Está dispuesto a emprender nuevos proyectos relacionados con su perfil.			
13	Usted da confianza al grupo de trabajo, demostrando cumplimiento en sus labores.			
14	El grupo de trabajo confía plenamente en las actividades que usted realiza.			
<b>DESEMPEÑO PRÁCTICO</b>				
15	Los colaboradores establecen procesos de colaboración y ayuda mutua.			
16	Las actitudes de sus compañeros de trabajo habitualmente generan situaciones armoniosas.			
17	Las decisiones se toman considerando los intereses colectivos de los colaboradores.			
18	Usted y sus compañeros de trabajos cumplen con las metas trimestrales.			
19	Su equipo de trabajo lo apoya incondicionalmente en sus actividades.			
20	Se realizan seguimientos preventivos de forma permanente.			
21	La oficina de control institucional apoya con los seguimientos de acuerdo a norma.			
22	¿Cree Usted que es necesario realizar seguimientos?			
23	Usted tiene pleno conocimiento del POI anual de su institución.			
<b>RESULTADOS</b>				

24	Usted valora la evaluación del personal de forma permanente.			
25	Usted se capacita permanentemente para que su evaluación sea más fácil.			
26	Recibe Usted sanciones por incumplimiento de trabajos.			
27	La estructura administrativa contribuye al logro de la eficacia (logro de fines) de la institución.			
28	Usted y sus compañeros de trabajo, son evaluados por su eficiencia y productividad.			
29	Le satisface cooperar en las actividades académicas a realizar en la institución.			
30	En los cursos de capacitación, siempre realizas preguntas sobre temas que no quedaron claros.			

***Gracias por su colaboración***

## Anexo N°04: Validez de los Instrumento



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	ÍTEMS	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Compromiso</b>							
	<b>Dimensión N° 01: Entorno a la Actividad</b>							
1	Los colaboradores establecen procesos de colaboración y ayuda mutua.							
2	Las actitudes de sus compañeros de trabajo habitualmente generan situaciones armoniosas.							
3	Las decisiones se toman considerando los intereses colectivos de los colaboradores.							
4	Usted y sus compañeros de trabajos cumplen con las metas trimestrales.							
5	Su equipo de trabajo lo apoya incondicionalmente en sus actividades.							
	<b>Dimensión N° 02: Planificación</b>							
6	Eres participe del trabajo en equipos multidisciplinarios.							
7	Te preocupas por conocer los documentos de gestión.							
8	Puede Usted participar en la toma de decisiones que le afectan.							
9	Tienes claro las actividades que debes cumplir diariamente.							
10	Habitualmente comienza y termina su trabajo dentro del horario asignado.							
11	El área en la que trabajas cuenta con el equipo multidisciplinario.							
12	Está dispuesto a emprender nuevos proyectos relacionados con su perfil.							
13	Usted da confianza al grupo de trabajo, demostrando cumplimiento en sus labores.							
14	El grupo de trabajo confía plenamente en las actividades que usted realiza.							
	<b>Dimensión N° 03: Desempeño Practico</b>							
15	Los colaboradores establecen procesos de colaboración y ayuda mutua.							
16	Las actitudes de sus compañeros de trabajo habitualmente generan situaciones armoniosas.							
17	Las decisiones se toman considerando los intereses colectivos de los colaboradores.							
18	Usted y sus compañeros de trabajos cumplen con las metas trimestrales.							
19	Su equipo de trabajo lo apoya incondicionalmente en sus actividades.							
20	Se realizan seguimientos preventivos de forma permanente.							
21	La oficina de control institucional apoya con los seguimientos de acuerdo a norma.							
22	¿Cree Usted que es necesario realizar seguimientos?							
23	Usted tiene pleno conocimiento del POI anual de su institución.							
	<b>Dimensión N° 04: Resultado</b>							
24	Usted valora la evaluación del personal de forma permanente.							
25	Usted se capacita permanentemente para que su evaluación sea más fácil.							
26	Recibe Usted sanciones por incumplimiento de trabajos.							
27	La estructura administrativa contribuye al logro de la eficacia (logro de fines) de la institución.							
28	Usted y sus compañeros de trabajo, son evaluados por su eficiencia y productividad.							
29	Le satisface cooperar en las actividades académicas a realizar en la institución.							
30	En los cursos de capacitación, siempre realizas preguntas sobre temas que no quedaron claros.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mg: WILLIAM DEMAYO BETES OLIVA

DNI: .....18093716.....

Especialidad del validador: .....DOCTOR EN ADMINISTRACION.....

- 1Pertinencia: El ítem corresponde concepto teórico formulado.
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión del constructo.
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

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



Dr. William A. Reyes Abva  
Catedrático Público de Grado Certificado  
Matrícula N.º 02 - 3629  
Certificación Profesional N.º 011829

Trujillo, Agosto del 2018

## Anexo N° 05: Otras evidencias

### TURNITIN



#### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**

#### **DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, MÁXIMO EDGAR OSEDA LAZO docente de MGP de la Escuela de Posgrado — Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA PROCURADURÍA PÚBLICA REGIONAL Y DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN - 2018, de los estudiantes CAMAYO MACLIKACHI, JUAN JOSE y MATAMOROS DE LA CRUZ, TANIA, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Valle**».

Trujillo, 05 de agosto del 2018



Dr. Máximo Oseda Lazo

---

DNI: 20078015

## Revisión de avance

23<sup>0/0</sup><sub>0</sub>

INDICE DE SUMUD FUENTES DE INTERNET

24%

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[staging.ilo.org](http://staging.ilo.org)

Fuente de Internet

4%

[www.asidua.org](http://www.asidua.org)

Fuente de Internet

2%

[janybroz.blogspot.com](http://janybroz.blogspot.com)

Fuente de Internet

2%

4

[WWW.uca.ac.cr](http://WWW.uca.ac.cr) Fuente de Internet

10<sup>0/0</sup>

[www.salesup.com.mx](http://www.salesup.com.mx)

Fuente de Internet

1%

6

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

1%

[maritamelchor.blogspot.com](http://maritamelchor.blogspot.com)

Fuente de Internet

1%

[www.administracion.usmp.edu.pe](http://www.administracion.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

1<sup>0/0</sup>

[recursosbiblio.uri.edu.gt](http://recursosbiblio.uri.edu.gt)

Fuente de Internet

1%

Dr. Aldrima E. Ose da Lazo

[motivacioneniorganizacion.wordpress.com](http://motivacioneniorganizacion.wordpress.com)

Fuente de Internet

1%

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

uta.infotrac

1%

[cybertesis.unmsm.edu.pe](http://cybertesis.unmsm.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

[alicia.concytec.gob.pe](http://alicia.concytec.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

[renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

[redi.uta.edu.ec](http://redi.uta.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

Submitted to EP NBS S.A.C.

<1%

Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras

<1%

[repositorio.ucsg.edu.ec](http://repositorio.ucsg.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

[www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com)

Fuente de Internet

<1%



[glarestallerliderazgo.blogspot.com](http://glarestallerliderazgo.blogspot.com) Fuente de Internet

<1 %

[www.rrhmagazine.com](http://www.rrhmagazine.com)  
Fuente de Internet

<1 %

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)  
Fuente de Internet

<1 %

[repositorio.ucsp.edu.pe](http://repositorio.ucsp.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

[iSSUu.COM](http://iSSUu.COM)  
Fuente de Internet

<1 %

Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante

<1 %

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe) Fuente

<1 %

Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia

<1 %

Trabajo del estudiante  
[www.askives.com](http://www.askives.com)  
Fuente de Internet

<1 %

[ptscribd.com](http://ptscribd.com)  
Fuente de Internet

<1 %

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

<1 %



Dr. Máximo E. Osetia Lazo

Trabajo del estudiante

Nunez Ramirez, Marco Alberto, Teodoro  
Rafael Wendlandt Amezaga, Maria Trinidad  
Alvarez Medina, and Jorge Ortega Arreola.  
"Differences in Entrepreneurial Skills of  
College Students in the Mexican Intercultural  
Context", International Journal of Business and  
Management, 2016.

<1%

PUDIcaClOn

<1%

Submitted to CONACYT

Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas

Excluir bibliografía

Excluir coincidencias



---

Dr. Máximo E. Oseña

## Evidencias fotográficas

