



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Perfil del Empleado Público y Productividad en la
Municipalidad Provincial de Espinar - 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Chalco Escalante Milena

ASESOR:

DR. EDGAR ENRÍQUEZ ROMERO

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERU – 2017

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios, por guiarme por el buen camino y darme fuerzas para salir adelante y no desmayar.

A mi familia, por su apoyo constante, por su ejemplo y aliento diario, por sus consejos y enseñanzas.

A mi esposo y mi hijo por su ayuda fundamental en este proyecto, que no fue fácil, por su motivación y ayuda en cada momento.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo (UCV), por apostar por la educación peruana, permitiendo que los ciudadanos podamos acceder a la enseñanza para seguir creciendo académicamente, y agradecer mi formación en Maestría en Gestión Pública.

A la Municipalidad Provincial de Espinar, a las diferentes unidades y a todo el recurso humano que amablemente ha participado en la investigación a través de las encuestas, que llenaron de manera desinteresada y por su tiempo brindado.

Al Dr. Enríquez Romero, Edgar; asesor de la presente investigación quien ha sabido apoyarme en el transcurso de la realización de mi tesis, guiándome con sus conocimientos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Milena Chalco Escalante, estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado “Perfil del Empleado Público y Productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar 2017”. Presentada, en 121 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de diciembre del 2017.



Milena Chalco Escalante
DNI: 44131836

PRESENTACIÓN

Respetables Señores Miembros del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Perfil del Empleado Público y Productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar 2017”, en donde se llegó a determinar e identificar la relación de las variables de estudio “Perfil del Empleado Público” y la “Productividad”, con la finalidad de la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Convencida de cumplir con los requisitos de aprobación.

CHALLCO ESCALANTE MILENA
AUTOR

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| ÍNDICE | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 16 |
| 1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA | 16 |
| 1.2. TRABAJOS PREVIOS..... | 17 |
| 1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA..... | 32 |
| 1.3.1. MARCO CONCEPTUAL..... | 50 |
| 1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 52 |
| 1.4.1. PROBLEMA GENERAL | 52 |
| 1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 52 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... | 53 |
| 1.6. HIPÓTESIS | 53 |
| 1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL | 53 |
| 1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... | 54 |
| 1.7. OBJETIVOS | 54 |
| 1.7.1. OBJETIVO GENERAL..... | 54 |
| 1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 54 |
| II. MÉTODO | 56 |
| 2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 56 |
| 2.1.1. TIPO DE ESTUDIO..... | 57 |
| 2.1.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | 57 |
| 2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN | 57 |
| 2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE..... | 57 |
| 2.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE..... | 57 |
| 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 57 |
| 2.3.1. POBLACIÓN..... | 57 |
| 2.3.2. MUESTRA | 57 |
| 2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD | 59 |
| 2.4.1. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO | 60 |
| 2.4.2. VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS..... | 61 |
| 2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN..... | 61 |
| 2.6. ASPECTOS ÉTICOS..... | 62 |

| | | |
|--------|--|-----|
| III. | RESULTADOS..... | 63 |
| 3.3. | PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO 65 | |
| 3.4. | RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO..... | 74 |
| 3.5. | PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE PRODUCTIVIDAD..... | 75 |
| 3.6. | RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD..... | 81 |
| 3.7. | PRUEBA DE HIPÓTESIS..... | 82 |
| 3.7.1. | CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD..... | 82 |
| 3.7.2. | CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD..... | 83 |
| 3.7.3. | CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD Y LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO..... | 85 |
| IV. | DISCUSIÓN..... | 95 |
| V. | CONCLUSIONES..... | 97 |
| VI. | RECOMENDACIONES..... | 99 |
| VII. | REFERENCIAS..... | 100 |
| | ANEXOS..... | 102 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable independiente Perfil Del Empleado Público | 53 |
| Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable Dependiente Productividad | 55 |
| Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable : Perfil del empleado público | 59 |
| Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable : Productividad | 60 |
| Tabla 5 Rangos para interpretación del coeficiente Alpha De Cronbach | 60 |
| Tabla 6 Calificación por pregunta según la escala de Linkert | 63 |
| Tabla 7 Parámetros de valoración: Perfil del empleado público | 64 |
| Tabla 8 Parámetros de valoración: Productividad | 65 |
| Tabla 9 Resultados por Ítems de la dimensión “Orientación al ciudadano” | 65 |
| Tabla 10 Resultados de la Dimensión Orientación al ciudadano | 66 |
| Tabla 11 Resultados por Ítems de la dimensión “Orientación a los resultados” | 67 |
| Tabla 12 Resultados de la Dimensión Orientación a resultados | 67 |
| Tabla 13 Resultados por Ítems de la dimensión “Compromiso ético con el servicio público” | 68 |
| Tabla 14 Resultados de la Dimensión Compromiso ético con el servicio publico . | 69 |
| Tabla 15 Resultados por Ítems de la dimensión “Conciencia y compromiso con la organización” | 70 |
| Tabla 16 Resultados de la Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | 70 |
| Tabla 17 Resultados por Ítems de la dimensión “Iniciativa” | 71 |
| Tabla 18 Resultados de la Dimensión Iniciativa | 72 |
| Tabla 19 Resultados por Ítems de la dimensión “Adaptabilidad y flexibilidad” | 73 |
| Tabla 20 Resultados de la Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad | 73 |
| Tabla 21 Resumen De Los Resultados De La Variable Perfil Del Empleado Público | 74 |
| Tabla 22 Resultados por Ítems de la dimensión “Eficiencia” | 75 |
| Tabla 23 Resultados de la Dimensión Eficiencia | 75 |
| Tabla 24 Resultados por Ítems de la dimensión “Efectividad” | 76 |
| Tabla 25 Resultados de la Dimensión Efectividad | 77 |
| Tabla 26 Resultados por Ítems de la dimensión “Eficacia” | 78 |
| Tabla 27 Resultados de la Dimensión Eficacia | 80 |
| Tabla 28 Resumen De Los Resultados De La Variable Productividad | 81 |
| Tabla 29 Estadísticos descriptivos de las variables | 82 |
| Tabla 30 Coeficiente de Correlación de Pearson entre la variable independiente y dependiente | 83 |
| Tabla 31 Correlación entre la variable perfil del empleado público y las dimensiones de la variable productividad | 83 |
| Tabla 32 Coeficiente de correlación entre la variable perfil del empleado público y las dimensiones de la variable productividad | 84 |
| Tabla 33 Correlación entre la variable productividad y las dimensiones de la variable perfil del empleado público | 85 |
| Tabla 34 Coeficiente de Correlación entre la Variable Productividad y las dimensiones de la Variable Perfil del Empleado Público | 86 |
| Tabla 35 Matriz del instrumento para la recolección de datos de la variable perfil del empleado público | 103 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 36 Matriz Del Instrumento Para La Recolección De Datos De La Variable Productividad..... | 106 |
| Tabla 37 Matriz De Consistencia Del Proyecto De Tesis “Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017” | 118 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Resultados Dimensión Orientación al ciudadano | 66 |
| Gráfico 2 Resultados de la dimensión orientación a resultados | 68 |
| Gráfico 3 Resultados de la Dimensión Compromiso ético con el servicio publico | 69 |
| Gráfico 4 Resultados de la Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | 71 |
| Gráfico 5 Resultados de la Dimensión Iniciativa | 72 |
| Gráfico 6 Resultados de la Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad..... | 73 |
| Gráfico 7 Resumen De Los Resultados De La Variable Perfil Del Empleado Público | 74 |
| Gráfico 8 Resultados de la Dimensión Eficiencia..... | 76 |
| Gráfico 9 Resultados de la Dimensión Efectividad | 78 |
| Gráfico 10 Resultados de la Dimensión Eficacia..... | 80 |
| Gráfico 11 Resumen de los resultados de la variable productividad | 81 |

RESUMEN

El presente estudio titulado “Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017” plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar? En ese sentido busca alcanzar como objetivo general: Determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.

Se utiliza la metodología de investigación cuantitativa, empleando el diseño de investigación no experimental – correlacional, de acuerdo a la bibliografía revisada este tipo investigación es la que pretende identificar el grado de correlación que tienen dos variables, en este caso cómo la variable independiente “Perfil del empleado público” se relaciona con la variable dependiente “Productividad” dentro de un contexto en un tiempo determinado (transeccional) en la Municipalidad Provincial de Espinar.

Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como método y el cuestionario como instrumento, entonces las variables han sido valoradas a través de un instrumento estructurado para cada una de ellas, para la variable independiente “Perfil del empleado público” en 25 ítems y el instrumento de la variable dependiente “Productividad” está conformado por 33 ítems. Por otro lado los sujetos que integran el estudio fueron elegidos a través de la muestra probabilística, según Hernández, Fernández y Baptista (2003) es aquella en donde todos los elementos o integrantes tienen la posibilidad de ser escogidos, previamente se identifica las particularidades de la población y el tamaño muestral, en consecuencia se realiza un cálculo estadístico a partir de la población de 186 personas de diferentes regímenes laborales, CAS, RH, entre otros, dando como resultado el tamaño muestral de la investigación, el cual está conformado por 125 empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Espinar, de los cuales se realiza la recolección de datos a través del cuestionario para medir las variables y determinar su relación. Esta muestra está calculada con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error muestral del 5 %.

Asimismo, se llega a la conclusión: Se determinó la relación entre perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, obteniendo el Coeficiente de Correlación de Pearson calculado con el software SPSS de “0.964”, que es muy alto, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables; confirmando la hipótesis planteada.

Palabras clave: Perfil del empleado público, Productividad.

ABSTRACT

The present study entitled "Profile Of Public Employee And Productivity In The Provincial Municipality Of Espinar 2017" poses as a general problem: What is the relationship between the profile of public employees and productivity in the Provincial Municipality of Espinar? In this sense, it seeks to achieve as a general objective: To determine the relationship between the profile of the public employee and productivity in the Provincial Municipality of Espinar.

The quantitative research methodology is used, using the non-experimental - correlational research design, according to the revised literature. This type of research is the one that seeks to identify the degree of correlation between two variables, in this case as the independent variable "Profile Of the public employee" is related to the dependent variable "Productivity" within a context in a given time (transectional) in the Provincial Municipality of Espinar.

For data collection, the survey was used as a method and the questionnaire as an instrument, then the variables were evaluated through a structured instrument for each of them, for the independent variable "Public employee profile" in 25 items and the Instrument of the dependent variable "Productivity" is made up of 33 items. On the other hand the subjects that integrate the study were chosen through the probabilistic sample, according to Hernández, Fernández and Baptista (2003) is that in which all the elements or members have the possibility of being chosen previously identifies the peculiarities of the population And sample size, a statistical calculation is carried out based on the population of 186 people from different labor regimes, CAS, RH, among others, resulting in the sample size of the research which is made up of 125 public employees of The Provincial Municipality of Espinar, from which the data are collected through the questionnaire to measure the variables and determine their relationship, this sample is calculated with a confidence level of 95% and a sampling error margin of 5%.

Likewise, we conclude: The relationship between public employee profile and productivity in the Provincial Municipality of Espinar was determined, obtaining the Pearson Correlation Coefficient calculated in the SPSS software program is "0.964", which is very High, which means that in the scope of study there is a high correlation between both variables; Confirming the hypothesis.

Keywords: Public employee profile, Productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La apreciación del desenvolvimiento sobre la gestión pública es importante para los funcionarios de los organismos del estado peruano, en los diferentes niveles de gobierno: local, regional y nacional. La necesidad de mejorar los estándares de eficacia y eficiencia en el manejo de los bienes del estado, asimismo el fortalecimiento de los sistemas de control y rendición de cuentas para la opinión pública y los grupos de interés que involucra la inversión pública, son los pilares que buscan los gobiernos con el fin de alcanzar índices de rendimiento en los organismos estatales. (Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, 2005)

De acuerdo a Peiró, Ramos & Cortés, la medición de la productividad en el ámbito estatal se realiza en tres dimensiones espaciales a nivel internacional, nacional y micro, en la primera es una medición comparativa con sus pares internacionalmente, la segunda se toma de referencia para la contabilidad nacional y finalmente el nivel más pequeño calcula la productividad a través de unidades en las entidades estatales. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

En los últimos años la inversión pública se incrementado visiblemente así como el déficit y el crecimiento de las deudas públicas en diferentes lugares del mundo, dando lugar a la motivación por el mayor entendimiento de la productividad y eficiencia respecto a la ejecución de las políticas estatales. Asimismo de manera puntual el accionar público utiliza importante parte de sus fondos en los recursos humanos y la productividad de éstos es un punto controversial junto a los ajustes fiscales que se necesitan realizar. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

En los años noventa el índice mundial de personas trabajando en el gobierno general se calculaba en 4,7 % mostrando que las cifras del empleo público en Latinoamérica y el Caribe son incipientes, pues el análisis del Banco Mundial expone que esta zona del mundo se encuentra entre los más bajos situándose en el tercer lugar debajo de África (2.0 %) y Asia (2.6 %), en contraparte se observa que en los países miembros de la OCDE la tasa de empleo estatal se estima en 7.7 % aproximadamente. (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997).

Es en este contexto que los exponentes de estimación del rendimiento de la labor estatal toman relevancia hace una década en los gobiernos de Latinoamérica. Esta evaluación está fuertemente relacionada con la modernización del sector público.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe en el año 1998 y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, el año 2003 fueron los promotores e iniciadores en la sugestión de mecanismos de valoración de la gestión estatal a través de diferentes sistemas y cobertura. A pesar de estos esfuerzos que diferentes países vienen ejecutando no son del todo exitosas salvo algunas excepciones. (Bonney & Armijo, 2005)

En este sentido, el perfil del empleado público juega un rol muy importante en la productividad, esta investigación se sitúa en la Municipalidad Provincial de Espinar y busca un entendimiento de la relación entre estos aspectos que se complementan y relacionan.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

(Fuentes Navarro, 2012) En su tesis titulada “Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad” Caso: La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar, en la ciudad de Quetzaltenango, 2012, llegó a las siguientes conclusiones:

Una de las conclusiones a las que llega esta investigación es que la influencia de la satisfacción laboral con la productividad es imperceptible. (Fuentes Navarro, 2012)

Los encuestados de la investigación indicaron que su nivel de satisfacción laboral se encuentra entre los 67 y 100 puntos constituyéndose como alto, es así que el 71% de los encuestados afirma que siempre están satisfechos de la labor que desempeñan, mientras el 29% manifiesta que generalmente se sienten insatisfechos. (Fuentes Navarro, 2012)

En la satisfacción de los empleados se concluye que está influenciada por la estabilidad laboral, relaciones con sus compañeros de trabajo y la experiencia de los años laborando. (Fuentes Navarro, 2012)

De acuerdo a la apreciación de los superiores inmediatos, los trabajadores de la organización logran ser productivos además de sentirse satisfechos, porque el entorno laboral es grato y la organización los equipa de los materiales e instalaciones apropiados para realizar su trabajo de manera óptima, asimismo existen facilidades como los permisos, compensaciones, buena remuneración y otros beneficios que le corresponden a un empleado público. (Fuentes Navarro, 2012)

Se deduce entonces que el recurso humano de la organización alcanza alta satisfacción laboral, sin embargo es necesario que se dé una comunicación fluida en un entorno de tranquilidad en el departamento de Recursos Humanos. (Fuentes Navarro, 2012)

(M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012) En su tesis “Productividad Y Gestión De Recursos Humanos En Las Administraciones Públicas.” Fundación De Las Cajas De Ahorros, en la ciudad de Madrid, llegaron a las siguientes conclusiones:

Los índices de empleo en el sector estatal en España rivaliza con otros países de su entorno puesto que su economía no ha sido afectada en los años iniciales de la crisis económica. Asimismo los gastos en recursos humanos se han incrementado en pocos años. Es así que la urgencia de fiscalizar la inversión del estado tiene que incluir la planificación sobre los requerimientos de los trabajadores estatales a través del planteamiento de objetivos transversales en la prestación del servicio estatal, pues no es cuestión de disminuir el recurso humano salvo gestionar mejor los recursos humanos que prestan servicios en donde verdaderamente se necesite, no solamente evaluándolo cuantitativamente sino cualificándolos. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

La gestión pública tiene iniciativas dirigidas a evaluar la productividad en diferentes ámbitos de los servicios, oficinas, organismos, etc. Sin embargo existe gran cantidad de medidas que logran diversas aproximaciones, no son estandarizadas, consensuadas, lo que dificulta lograr su mayor validez y uso. Estas mediciones alcanzan múltiples elementos en la secuencia de la prestación de servicios y generan procesos de integración (mecanismos integrales de mejora de calidad), sistematización (políticas públicas), que son meritorias de perfeccionarse. Empero el proceso de descentralización de la administración pública en España y la laboriosa asignación de las funciones de los organismos estatales complica estos procesos. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

El balance entre los organismos que tienen características homogéneas a través de múltiples indicadores que miden la productividad es una

iniciativa trascendental para aumentar la productividad en la administración pública. A pesar que existen muchos factores que complican este balance, incluso entre órganos similares, se constituye como un instrumento de gran utilidad para los funcionarios que están a cargo de la administración pública. Asimismo la comparación es cuidadosa y los resultados muchas veces son limitados, brindan circunstancias de aprendizaje de los servicios y organismos y la potencialidad que pueda existir para mejorarlos, además identificar unidades en las que las oportunidades se reducen. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Los servicios públicos tienen ciertas restricciones, cabe la posibilidad de crear mecanismos de medición que ayudan a valorar el desempeño de cada una de las unidades y servicios. A pesar de que su deficiencia en convertirse a una unidad estandarizada en todas las áreas de la administración estatal, facultan medir el aporte de cada una de estas áreas y realizar un balance respecto a otras. Entonces se debe entender que los indicadores de medición tienen que enfocarse en evaluar las actividades más importantes de una unidad o servicio, ser concretos, con puntos clave de criterio que deben tener relación con los objetivos propuestos por la unidad de amplio conocimiento por el recurso humano y su medición tiene que ser validada y fiable. Estos deben estar a disposición en los mecanismos de información por cada unidad, asimismo la retroalimentación del desempeño de cada unidad es trascendental. Muchas de estas iniciativas pueden ser adoptadas por otras unidades a manera de experiencias exitosas. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

A la par de la medición del desempeño de las unidades y servicios, se realiza la valoración del desempeño laboral del recurso humano como una percepción de la productividad individual. Es complicado recoger toda la información sobre los resultados y desempeño laboral de las unidades y del talento humano, evaluar este desempeño motiva

repercutiendo por lo menos en tres diferentes niveles, siendo informativo pues informa las expectativas de las unidades y del recurso humano respecto a los objetivos y productividad de cada uno de estos. A la vez es orientador, pues ayuda a encontrar a las personas las deficiencias que son perfectibles. Por último, es incentivador pues conduce a los empleados a asumir que su desempeño tiene consecuencias económicas y otras. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

En la evaluación de la productividad se debe tener presente la calidad de los servicios ofrecidos, en la dimensión objetiva - institucional, así como en la subjetiva que es sensación de los usuarios con respecto al servicio. Es imperativo que la calidad se plantee como un indicador mínimamente exigido, dentro del cual los elementos producidos que no cumplen esta cualidad no deben contabilizarse pues son inservibles. Superar este nivel básico de calidad significa incrementar el valor añadido; sin embargo el destinar demasiados recursos sin criterio para mejorar la calidad en elementos no apreciados por los usuarios pueden afectar los principios de la función pública. Para delimitar los recursos destinados se puede usar la percepción de la calidad del servicio, y para identificar los espacios perfectibles, y racionalizar mejor los recursos y esfuerzos de la institución pública, se pueden utilizar los Modelos EFQM, CAF, EVAM; certificaciones y premios, Cartas de Servicios, etc. Esto con la finalidad de mejorar el nivel de calidad de manera articulada en la organización. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

El impacto social y el alcance de los objetivos de la administración pública es el sendero de la productividad de los servicios públicos en beneficio de la sociedad, en contraste con el sector privado donde los esfuerzos están dirigidos al lucro. Es así que el seguimiento y valoración de las políticas es una necesidad imperativa con la finalidad de calcular el desempeño real de la función pública, junto a los inputs (materia prima, mano de obra, etc.) se percibe su productividad. La valoración de las políticas se completa con la evaluación de la eficiencia y economía.

A pesar de que se encuentren limitaciones en la evaluación de las políticas es importante este hecho para calcular la productividad y demás beneficios. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Es importante que el aparato estatal ejecute mecanismos articulados de valoración de la productividad que incluyan los factores de producción de servicios como los inputs, objetivos estratégicos, desempeño, etc. y éstos formen mecanismos cotidianos de información en las AA.PP. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

(Avellón Naranjo , 2015) En su tesis titulada “La Eficiencia Y La Productividad De Las Comunidades Autónomas Españolas En La Gestión Tributaria: Aplicación Del Análisis Envolvente De Datos”. Universidad de Valladolid, en la ciudad de Valladolid. Llego a las siguientes conclusiones:

Los organismos tributarios autónomos de España alcanzaron índices de eficiencia técnica relativa media en el periodo del 2004 - 2012 con respecto a los tributos cedidos, siendo positivos alcanzando más del 73% minimizando la malversación y acciones eficientes. (Avellón Naranjo , 2015)

El promedio de la eficiencia supera el 77%, los índices de CCAA calificados como eficientes en las cuatro circunstancias fijadas en el estudio alcanzan al 77.33%, 53.33%, 68.14% y el 29.62%. (Avellón Naranjo , 2015)

De igual manera se ha incrementado en un 17. 88 % por unidad de recurso empleado en el promedio de la productividad de las Administraciones tributarias autónomas. (Avellón Naranjo , 2015)

En consecuencia se deberían analizar los resultados de eficacia y calidad de la gestión tributaria con los de la eficiencia. Mermar la calidad

de los servicios brindados para mejorar las ganancias en eficiencia técnica son inadecuadas. Asimismo es aceptable un tipo de administración tributaria no tan eficiente técnicamente, con niveles de producción por cantidad de recursos deficientes, pero a la vez eficaz con respecto al control del fraude y recaudación. (Avellón Naranjo , 2015)

La administración debe ser independiente para que pueda optimizar los resultados de la gestión tributaria, a través del correcto planteamiento de sus objetivos, enmarcarse en la legislación, identificar mecanismos estratégicos del talento humano, operativizar adecuadamente la prestación de servicios, ponderar el control fiscal mediante el acercamiento y buena conexión con los contribuyentes, además de implementar las tecnologías de la información y comunicación. (Avellón Naranjo , 2015)

La coordinación entre administraciones tributarias autónomas es importante para alcanzar mayores logros de eficiencia y eficacia, como con la AEAT y demás unidades involucradas en la administración. (Avellón Naranjo , 2015)

La mejora del nivel de calidad de vida, incremento de la capacidad fiscal de las CCAA, aumento de la inversión pública en educación acrecientan la eficiencia de la gestión tributaria, asimismo se percibe que el accionar de la gestión mejora cuando gobierna un partido político diferente en la Comunidad Autónoma del que gobierna a nivel nacional. (Avellón Naranjo , 2015)

(Sánchez Quiñones, 2015) En su tesis titulada “Mejora De La Productividad Laboral Del Personal De Las Municipalidades Del Distrito De Virú Mediante La Propuesta De Un Programa Motivacional”. Universidad Nacional de Trujillo, en la ciudad de Trujillo, llega a las siguientes conclusiones:

El recurso humano de las alcaldías de los centros poblados no muestra motivación en relación a la seguridad laboral, clima laboral, expectativas individuales y salarios percibidos. (Sánchez Quiñones, 2015)

La constante formación del recurso humano acrecienta el rendimiento laboral de los empleados. (Sánchez Quiñones, 2015)

No se pone a disposición inmediata del recurso humano los materiales que necesitan para cumplir sus funciones. (Sánchez Quiñones, 2015)

(Velásquez Peralta, 2015) En sus tesis titulada “Gestión De Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Las Empresas Industriales En Chimbote.” Universidad Nacional De Trujillo, en la ciudad de Trujillo, llega a las siguientes conclusiones:

Se concluye que los elementos de gestión de motivación laboral que emplean las organizaciones que se dedican a la industria toman en cuenta componentes de motivación y reconocimiento: clima laboral, capacitación e información, también los empleados de estas empresas afirmaron que los instrumentos que permiten la motivación son la relación con los directivos - subalternos, trabajo en equipo, organización del trabajo, condiciones del trabajo, desarrollo profesional, sin embargo la motivación a través de incentivos económicos es inexistente. (Velásquez Peralta, 2015)

Con la ayuda del mecanismo de evaluación productividad del talento humano con relación a la motivación laboral de trabajadores, se ha

podido constatar la productividad de las empresas industriales. (Velásquez Peralta, 2015)

Es inexistente la implementación de herramientas de gestión, las cuales mediante estrategias posibilita motivar a los trabajadores, asimismo el nulo incentivo económico y carencia del reconocimiento a los obreros por su esfuerzo ocasionan que no tengan motivación, asimismo estos se muestran en los resultados de la eficiencia y eficacia de la producción y calidad, impactando negativamente en las finanzas por ser gastos excesivos en pérdidas de materiales y productos finales, imposibilitando así lograr las metas planteadas comprobándose las hipótesis formuladas que tienen como idea principal que la falta de estrategias se deriva en la insatisfacción laboral y disminución de la productividad. (Velásquez Peralta, 2015)

(Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015) En su tesis titulada “La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la Empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. Arequipa - 2015”. Universidad Católica De Santa María, en la ciudad de Arequipa, llegaron a las siguientes conclusiones:

En la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. se comprueba que la satisfacción laboral influencia la productividad de dicha organización, asimismo los factores como bienes laborales, identidad con la organización, relaciones interpersonales y clima laboral se correlacionan directamente con los objetivos de productividad de los gerentes. (Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015)

El nivel de productividad individual de los empleados está determinado por la identificación de la empresa y su desarrollo personal de cada uno, reafirmando esta conclusión por los resultados obtenidos directos y variados de los departamentos de producción y administración. (Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015)

Asimismo las condiciones físicas y el manejo de espacios y distribución de materiales repercuten significativamente en la productividad pues son los principales causantes de problemas en la productividad. (Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015)

Se concluye también de acuerdo a los resultados del estudio y realizando un balance entre el nivel de salarios y rentabilidad de la organización con la oferta laboral de productos agropecuarios, que los beneficios laborales repercuten mínimamente en el índice de productividad. (Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015)

De la misma manera se deriva de los resultados del estudio que las relaciones interpersonales de los empleados en los diferentes niveles jerárquicos no influyen en el desempeño de cada uno de ellos con el resultado de la productividad en la organización. (Flores Ramos & Vilca Arizaca, 2015)

(Serrano Mendoza, 2016) En su tesis titulada “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, en la ciudad de Lima, llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la hipótesis general, en los resultados se evidencia que los trabajadores exigen demandas económicas, así como el incentivo de la organización, asimismo no se percibe el enfoque de la misión y visión al evidenciarse que los trabajadores no presentan un alto índice de motivación, pues los incentivos económicos están relegados, como las metas no son alcanzadas por su inconsistencia, a pesar de que desde los niveles jerárquicos altos se enfoca a alcanzar mayor productividad, los resultados del estudio muestran una realidad adversa. (Serrano Mendoza, 2016)

Asimismo en referencia a la primera hipótesis específica, al tocar el tema de motivación en la administración del talento humano, se percibe que hay diversas concepciones con respecto al tema, como por ejemplo la motivación busca fundamentalmente en las personas rescatar lo mejor de cada individuo, necesidades primarias, promoviendo iniciativas individuales, hasta premiar logros. (Serrano Mendoza, 2016)

De acuerdo a la segunda hipótesis específica, la valoración del desempeño laboral está enfocado a determinar el rendimiento del recurso humano acorde a ciertos indicadores que se plantean para conseguir esto, en diversas competencias de cada trabajador, empero se presentan elementos intrínsecos y extrínsecos que influyen en este rendimiento dentro de la organización. (Serrano Mendoza, 2016)

Es así que se tiene que entender el rendimiento laboral como el resultado de varios elementos que influyen en éste, como el ambiente laboral, fuerzas motivacionales. Se considera que los factores ambientales no son reales obstáculos sino un pretexto del trabajador para disculpar su ineficiencia, asimismo cuando son otros factores como equipamiento imperfecto, inadecuadas condiciones de trabajo, incipiente colaboración, control deficiente, información irrelevante; dificultan el rendimiento del recurso humano. (Serrano Mendoza, 2016)

Finalmente refiriendo a los mecanismos de estimación del rendimiento laboral, los estudiosos proponen diversas maneras de realizar esta valoración, pues existen múltiples perspectivas para tal acción, éstas tienen en común la medición del esfuerzo del empleado, evaluando sus acciones para cumplir sus funciones, analizando sus debilidades y fortalezas. Por ende estas evaluaciones necesitan ser realizadas por personal competente en ello, secuencialmente en el tiempo y retroalimentar estas evaluaciones para subsanar falencias en los trabajadores. (Serrano Mendoza, 2016)

(Alva Zapata & Juarez Morales , 2014) En su tesis titulada “Relación Entre El Nivel De Satisfacción Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimú Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo - 2014”. Universidad Privada Antenor Orrego, llegaron a las siguientes conclusiones:

Se comprueba la relación directa entre la variable dependiente satisfacción laboral y la independiente nivel de productividad, logrando un nivel medio de productividad, comprobando la hipótesis planteada en el estudio. Cabe mencionar que la organización no brinda capacitaciones, o incentivos de cualquier índole, con recursos reducidos que debilitan la productividad. (Alva Zapata & Juarez Morales , 2014)

A pesar de que existen diferentes factores negativos en la empresa Chimú Agropecuaria S.A y sus trabajadores como la indiferencia respecto al desempeño, deficientes relaciones con los superiores, limitadas capacitaciones y los salarios no cubren las expectativas en relación a las tareas realizadas, el nivel de satisfacción es medio. (Alva Zapata & Juarez Morales , 2014)

Asimismo el nivel medio de productividad es ocasionado porque no existe seguimiento de resultados, la logística respecto a los materiales es deficiente y la capacitación del personal es incipiente. (Alva Zapata & Juarez Morales , 2014)

Es así que se infiere las acciones de mejora de la satisfacción laboral, las cuales son los incentivos de índole económico y otros, programas de reforzamiento de las relaciones interpersonales entre todas las jerarquías de manera horizontal, mejoramiento de las habilidades de los empleados y principalmente comunicación. (Alva Zapata & Juarez Morales , 2014)

(Tito Huamani , 2012) En su tesis titulada “Gestión Por Competencias y Productividad Laboral en Empresas del Sector Confección De Calzado De Lima Metropolitana”. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, en la ciudad de Lima, llegó a las siguientes conclusiones:

El estudio reafirma la factibilidad de la propuesta de la administración de las organizaciones del sector calzado desde un enfoque por competencias. Se concluye que la hipótesis es validada estadísticamente sosteniéndose en tres instrumentos a manera de encuestas pre test, post test, evaluación de impacto que se da después de 90 días de la aplicación del post test. Asimismo desde el enfoque cualitativo los efectos logrados con entrevistas a 5 referentes del estudio y el análisis de éstos refuerzan las premisas planteadas. En conclusión en un contexto de competitividad del sector calzado, por importaciones de productos chinos, italianos, etc., además de la abrumadora competencia interna con constantes cambios de especificaciones del producto, es así que el enfoque por competencias de los empleados es viable para las empresas que producen calzados en Lima Metropolitana, se necesita en primer lugar la voluntad política de los gerentes para implementar y mantener un sistema de esta índole. (Tito Huamani , 2012)

Existe insuficiente mano de obra calificada, en tiempos donde hay recesión en el sector como por ejemplo el tiempo donde las importaciones chinas ocasionó el abandono del sector de estas empresas cerrándolas y pagando menos a sus trabajadores. Hoy en día existe una reactivación de la economía, sin embargo es difícil encontrar personal técnico, varios dueños de estas empresas señalan que no es tarea fácil ubicar a personal calificado en el mercado y si existen piden demasiados requerimientos, por otro lado los novatos están dispuestos a trabajar pero haciendo los modelos sencillos y sin mucha dificultad. Los productos innovadores son trabajos difíciles en los cuales se invierte mayor cantidad de tiempo en su proceso productivo. Asimismo en la

realidad peruana no hay entidades que capaciten para este tipo de trabajo. (Tito Huamani , 2012)

En cuanto a la segunda conclusión, la industria del calzado no tiene sostén en centros de formación técnica que promuevan la capacitación en la producción de calzados puesto que son casi inexistentes. En el mercado profesional existen pocas instituciones como el Centro de Innovación Tecnológica del Cuero, Instituto Peruano del Calzado, Calzados e Industrias Conexas y otras afines a la Universidad Nacional de Ingeniería, que imparten capacitación en modelaje y patronaje, nuevos diseños; sin embargo no son suficientes para la oferta laboral que se necesita en esta industria. De igual manera organismos como SENATI, Institutos de Educación Superior del MINEDU y privados forman técnicos especializados que con la experiencia y correr de los años perfeccionan su trabajo. (Tito Huamani , 2012)

De la misma manera que existen deficiencias en la cualificación de los empleados que participan en la producción, menos aún existe cualificación en los directivos o propietarios que dirigen estas empresas de producción de calzados a sabiendas de la trascendencia de contar con estas competencias. A continuación se muestran los resultados, el 26% de los directivos y dueños tiene educación superior concluida, el 74% que resta se dividen en el 32% con secundaria culminada el 4% primaria, y nivel superior no universitario trunco el 28%, y universitario trunco el 10%. Empero el estudio promueve la formación de los directivos en competencias gerenciales en donde el resultado fue alentador puesto que los directivos están dispuestos a adquirir nuevas instrucciones, cultivar su manejo gerencial, mejorar sus actitudes, es por esta razón que vienen participando en talleres con temas al respecto. El presente estudio promovió la capacitación por competencias en la parte de desarrollo, obteniendo logros positivos, pues se muestra estadísticamente que la capacitación con la participación de los propietarios y directivos fue efectiva. (Tito Huamani , 2012)

(Loor Lucas & Vera Loo, 2016) En su estudio titulado “Estudio De La Evaluación De Desempeño Laboral Para La Mejora En La Gestión Del Personal Administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler”. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López, en la ciudad de Calceta, llegaron a las siguientes conclusiones:

Se identifican 28 perfiles de puestos para el recurso humano administrativo en la EMMARS-EP acorde a las exigencias de la organización, diseñados de acuerdo a la legislación nacional y sus mandatos legales. (Loor Lucas & Vera Loo, 2016)

El formulario EVAL - 1 planteado por el Ministerio de Trabajo es el mecanismo de valoración del rendimiento laboral del recurso humano administrativo aplicado. (Loor Lucas & Vera Loo, 2016)

Asimismo solo parte de las evaluaciones de desempeño laboral de los años 2011 y 2014 han sido contrastados, asimismo los 13 realizados tuvieron modificación considerable, y las evaluaciones tienen estándares de muy bueno a excelente. (Loor Lucas & Vera Loo, 2016)

En consecuencia la propuesta de mejoras fueron diseñadas considerando las deficiencias encontradas en el estudio, a modo de sugerencia, acciones que influyeran al recurso humano y la organización. (Loor Lucas & Vera Loo, 2016)

(Vásquez Paucar, 2012) En su tesis titulada “Modelo De Gestión Organizacional Para Mejorar La Productividad Laboral En Los Colegios De La Zona Sur De Manabí”. Universidad Privada Antenor Orrego, en la ciudad de Trujillo, llegó a las siguientes conclusiones:

Para la identificación del enfoque de gestión gerencial que utilizan los directivos en el lugar de estudio con el propósito de una óptima administración de la organización, se evidencia con el porcentaje limitado

que señala que este modelo es de la Escala Humana y los demás no aplican esquemas de gestión organizacional, pues no es trascendental en su imaginario. Asimismo se visualiza que los colegios en estudio, son en menor número los que conocen de los procesos administrativos, su organización, mecanismos para mejorar la productividad laboral es así que no se alcanza al 100% de las metas planteadas. (Vásquez Paucar, 2012)

Con respecto al objetivo número dos, el estudio ha logrado con la evidencia de que los maestros, personal administrativo y de servicio, no cumplen las metas al 100%, influenciados por la remuneración que reciben, factores físicos de incipiente cultura organizacional, pues no cuentan con los beneficios, motivación, tampoco elogios por los directivos o el gobierno. (Vásquez Paucar, 2012)

Asimismo después del análisis de las teorías utilizadas en la presente investigación se determina que es imperiosa la necesidad de un modelo de gestión organización con la finalidad de incrementar la productividad laboral en las organizaciones estudiadas en la investigación con indicadores que busquen alcanzar las metas planteadas. (Vásquez Paucar, 2012)

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

El primer punto a tratar en la investigación es sobre “El perfil del empleado público”, para lo cual se aborda el perfil laboral que es el conjunto de aptitudes que una persona necesita para desempeñar de manera solvente el trabajo que se le asigne. (Gestiopolis, 2001). Los estudios y publicación por lo general se iniciaron en Alemania, pues en este país nace el funcionario moderno y la carrera administrativa. Así lo dijo Otto Hintze al referirse a Alemania como un país clásico de los funcionarios en Europa como lo es China en Asia y Egipto en la antigüedad. Es así que en Alemania se elabora el derecho alemán más

sofisticado de Europa y el mundo durante comienzos del siglo XX. Es en este país donde se entendió por primera vez al funcionario dentro del contexto del estado de derecho, de este echo son originarios la lealtad y protección del servicio público. (Martínez Cárdenas , 2008)

Los servidores públicos son las personas que tienen un vínculo con los organismos estatales, ejerciendo funciones públicas remuneradas o ad honorem, en condición de trabajadores permanentes o temporales. (González, 2006)

Bacacorzo enmarca a los servidores públicos, funcionarios y trabajadores de confianza bajo la denominación de trabajador público, abarcando todos estos. (Bacacorzo, 1997)

La Constitución Política del Perú en su artículo 39 indica que “todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación” siendo una premisa basta para diferenciar a los funcionarios de los servidores públicos como los obreros, operarios, y otros empleados, asimismo señala en el artículo 40 que no se constituyen como funcionarios públicos los empleados de empresas del gobierno, sociedades de economía mixta, y es ambigua con referencia a lo precisado en el artículo 39. (Laura Ortiz, 2010)

Es constitucionalmente reconocido en el artículo 39 que en Perú se consideran funcionarios y servidores públicos a los que están al servicio de la Nación. La normatividad permite reglamentar la admisión a la carrera administrativa, sus derechos, responsabilidades de servidores públicos, sin embargo esta definición a pesar de ser constitucional no detalla la diferencia entre funcionarios públicos y servidores públicos.

Por otro lado, según el Código Penal en su artículo 425 considera funcionarios o servidores públicos quienes estén inmersos en la carrera pública, quienes ejercen cargos políticos de confianza, aquellos que se encuentren bajo un régimen laboral independiente, asimismo al margen del régimen laboral en el

que trabajen y tienen dependencia laboral o contractual de cualquier índole con las unidades estatales, son funcionarios o servidores públicos.

En la misma dirección el Código de Ética de la Función Pública en el artículo 4 incisos 1, 2 define al funcionario, servidor o empleado de los organismos estatales como aquellos que desarrollen actividades y funciones en representación del estado en cualquiera de las circunstancias organizacionales que se hallen como nombrados, contratados, aquellos que son de confianza o por elección, asimismo no es de relevancia el régimen jurídico del organismo en el que se desempeñen. (Congreso de la República del Perú, 2001)

En el mundo la concepción de un funcionario público y servidor público es demasiado genérica, por ejemplo la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 28357 y ratificada por Decreto Supremo N° 075-2004-RE; entiende al “funcionario público” como:

- Aquellos individuos que ejerzan un cargo en el sector legislativo, judicial y ejecutivo de cualquier estado, estos pueden ser elegidos, designados permanente o temporales, sin importar la antigüedad que puedan ostentar en el cargo.
- Aquellas personas que ejerzan la función pública en las entidades gubernamentales de acuerdo al derecho interno de un país.
- Todas aquellas personas que son declarados como “funcionario público” y enmarcados en legislación de cada estado, también se entiende como “funcionario público” a quienes realizan función pública o brindan un servicio al estado.

La clasificación del empleado público en el estado peruano se refiere al recurso humano que labora en la entidad pública y se cataloga de la siguiente manera:

Funcionario público: Según la Ley Marco del Empleo Público, son reconocidos como funcionarios públicos los que tienen competencias de corte político, que estén refrendados en normatividad expresa, que personifican al Estado o una sección de la población, dirigiendo instituciones públicas a la vez ejecutando las políticas públicas. (Congreso de la República del Perú, 2005)
Para asumir las prerrogativas del funcionario tienen que ser:

Por elección popular directa y universal o confianza política originaria.

Por nombramiento y remoción regulados.

De libre nombramiento y remoción.

Empleado de Confianza: Es la persona que asume un cargo de confianza desde un enfoque técnico o político, que es diferente al del funcionario público. Interactúa en el contexto de la persona quien lo designó o quien puede removerlo libremente, asimismo en ningún escenario pueden sobrepasar el 5% de los servidores públicos de cualquier entidad. Asimismo el Consejo Superior del Empleo establecerá los márgenes mínimos por institución. Por otro lado en el Parlamento peruano se aplicará esta norma en función a su normativa. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Servidor Público: Otra clasificación es la del servidor público y se clasifica en:

Directivo superior: Es el empleado público que realiza competencias administrativas en relación a un órgano, programa o proyecto, así como la supervisión de los demás trabajadores públicos, realiza políticas de ejercicio administrativo y apoyo en la formulación de políticas de estado.

Para poder ingresar a esta clasificación se tiene que pasar por un concurso meritario y de capacidades de servidores ejecutivos y especialistas, el porcentaje de estos empleados públicos no puede exceder el 10% de la

totalidad de trabajadores en una organización pública. Asimismo si el trabajador es ineficiente se le regresa a su colectivo ocupacional.

Además el encargado titular del organismo está facultado para remover o designar libremente a la quinta parte del porcentaje mencionado. Por otro lado no pueden ser empleados como servidores ejecutivos o especialistas o que no cumplan la normatividad requerida en la ley.

Ejecutivo: Es aquel empleado público que realiza tareas administrativas como aquellas en las que hace potestad de la autoridad, competencias dadas por resolución, las de fe pública, preceptiva asesoría legal, auditoría, supervisión, fiscalización; también las funciones que necesitan garantía de actuación administrativa objetiva, neutral e independiente a las personas. Estos empleados públicos se constituyen como un grupo ocupacional.

Especialista: Es la persona encargada de ejercer tareas de ejecución de los servicios públicos. También conforman un grupo ocupacional.

De apoyo: Son aquellos que realizan trabajos auxiliares de apoyo y complementación. También conforman un grupo ocupacional. (Congreso de la República del Perú, 2005)

En cuanto a los principios y deberes éticos del servidor público son los siguientes:

Principios de la función pública: Los servidores públicos están regidos a ciertos principios:

Respeto: La conducta de los servidores públicos debe tener armonía con el respeto a la Constitución Política del Perú y sus leyes, asegurando que en las diferentes etapas del procedimiento de toma de decisiones o allanamiento a los procesos administrativos, se ampare los derechos a la defensa y debido proceso. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Probidad: Los servidores públicos son personas que tienen que actuar con honradez, rectitud, y honestidad, anhelando la satisfacción, los intereses del pueblo y renunciando al beneficio personal, a través de uno mismo o por interpósita persona. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Eficiencia: Busca brindar calidad en todas las acciones que le competen, a través de una capacitación constante. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Idoneidad: Los trabajadores públicos deben tener aptitudes técnicas, legales y morales, que son requerimiento para el ejercicio de la función pública. Los servidores públicos deben estar familiarizados a una formación integral, con capacitaciones constantes para el eficaz cumplimiento de sus tareas. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Veracidad: Es legítimo en las relaciones funcionales con la totalidad de los trabajadores de su institución, además de la disposición para esclarecer cualquier hecho. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Lealtad y Obediencia: De la misma manera tiene las cualidades de fidelidad y solidaridad dirigidas a los integrantes del organismo donde labora, acatando las disposiciones que decidan sus superiores, dentro del estado de derecho y buscando la ejecución de acciones de servicio de acuerdo a las funciones que le competen al subordinado y superior, excepto los que son impuestos arbitrariamente y de manera ilegal, los que se deben hacer de conocimiento al jefe del organismo. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Justicia y Equidad: Están dispuestos a la realización de sus tareas designando a todos lo que les corresponde, siendo equitativos en las relaciones que tienen con el Estado, con las personas administradas, sus superiores, subalternos y población en su conjunto. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Lealtad al Estado de Derecho: Asimismo los empleados de confianza están obligados a tener lealtad a la Carta Magna y Estado de Derecho. Además asumir cargos de confianza en regímenes de facto, es motivo para cese automático de toda función pública. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Deberes de la Función Pública: El servidor público tiene los siguientes deberes:

Neutralidad: El servidor público debe ser la persona más imparcial en cuanto se refiere a aspectos políticos, económicos o de otras naturalezas cuando hace ejercicio de sus competencias mostrando así autonomía con relación a una persona, agrupación política o demás organismos. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Transparencia: El accionar del servidor público tiene que ser transparente, entonces estas acciones tienen que ser públicas, pudiendo estar a disposición del conocimiento de las personas jurídicas y naturales. De igual manera los trabajadores del gobierno tienen que dar y posibilitar información veraz, integral y de manera oportuna. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Discreción: Es necesaria la reserva de actuaciones o información de los que se tenga a la mano con relación al cumplimiento de sus funciones, sin perjudicar los deberes y obligaciones que se les atribuye a la normatividad que reglamenta la accesibilidad y transparencia de la información pública. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Ejercicio Adecuado del Cargo: Los servidores públicos no pueden tomar represalias de cualquier índole o realizar acción en desmedro de otros empleados públicos o ciudadanía en general al realizar sus tareas. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Uso Adecuado de los Bienes del Estado: El servidor público tiene que hacer uso eficiente de los recursos estatales, evitando la malversación de fondos, y

utilizar los que le son asignados racionalmente, prohibiendo abusos, evitando que los recursos del estado sean utilizados para intereses individuales o acciones para los cuales no fueron designados. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Responsabilidad: Deben asumir respeto al encargo de su función realizando sus tareas con rectitud y de manera completa, en contextos excepcionales los servidores públicos están facultados de ejercer funciones que por su carácter no son competencia de sus funciones cuando éstas tengan por objetivo apalear problemas en los que están entrapados. (Congreso de la República del Perú, 2005)

En cuanto a las prohibiciones éticas del servidor público se tienen los siguientes:

Mantener Intereses de Conflicto: Los servidores públicos están impedidos de tener relaciones o permitir posturas en las cuales el interés personal, laboral, financiero o económico consigan estar en conflicto con las competencias y deberes relacionados a su función. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Obtener Ventajas Indevidas: Los funcionarios públicos están prohibidos de recibir ventajas indebidas para con ellos mismos o para otras personas a través de su cargo, autoridad o aparentar influencia en busca de la ventaja indebida. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Realizar Actividades de Proselitismo Político: También están vetados de realizar acciones de proselitismo político mediante la ejecución de sus tareas, a través de la infraestructura estatal, fondos públicos; para favorecer a partidos o agrupaciones políticas de igual manera a candidatos. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Hacer Mal Uso de Información Privilegiada: Los servidores públicos están prohibidos de involucrarse en operaciones bancarias utilizando como

instrumento la información clasificada del organismo al cual sirven, o facilitar la accesibilidad a esta información por la situación de la función desempeñada, además se debe evitar la utilización inadecuada de esta información para intereses individuales. (Congreso de la República del Perú, 2005)

Presionar, Amenazar y/o Acosar: La prohibición de imponer presión, amedrentamientos o acoso sexual, hacia los demás empleados públicos, subalternos a los que se les vulnera la dignidad personal u ordenar para actuar delictivamente. (Congreso de la República del Perú, 2005)

En cuanto al servicio civil peruano, la administración pública no es ajena de entender que el recurso humano es el pilar que sostiene cualquier organización, es así que el servicio civil previamente denominado empleo público, agrupa en su integridad a los individuos que laboran para el aparato estatal y éste necesita un mecanismo administrativo de gestión de los empleados públicos que los conecte al servicio de la nación, asimismo en correlación de los derechos de los servidores con las exigencias de la población. Empero en la actualidad no se tiene un servicio civil que actúe con eficacia dirigida al ciudadano a pesar de la trascendental importancia que tiene este sistema. El Perú se caracteriza por la engorrosa y carencia de planificación y manejo estratégico, pues en Perú existen diferentes regímenes de trabajo con diversas normatividades, así como la luxación del sistema de sueldos y aprovechamiento de contrataciones. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Este servicio civil agrupa en su totalidad a los empleados públicos, en consecuencia es necesario gestionar adecuadamente el recurso humano que lo conforma, buscando la eficacia de este sistema de administración estatal y cumpla las expectativas de la población. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

En el estado peruano la carrera administrativa es el cúmulo de principios, procedimientos de acceso a la actividad, normatividad, deberes y derechos de los empleados estatales que con situación permanente brindan servicios al

aparato estatal, su meta es el reclutamiento de personas calificadas, asegurando su permanencia y desarrollo profesional, en cimientos de la meritocracia y desenvolvimiento de las competencias, en un sistema parejo ocupacional y por niveles. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

La Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento es la que regula la carrera administrativa. Este sistema es hermético, al cual se puede ingresar a través de la posición más baja del organismo, así como la promoción de empleados públicos en cada uno de los niveles con el cumplimiento de requisitos normados, comprendiendo experiencia en el puesto, capacitación y evaluación. Esta carrera administrativa está dividida en tres grupos ocupacionales y estos a su vez tienen diferentes niveles, en los cuales la homogeneidad remunerativa está sujeta al sistema único de remuneraciones, es así que los salarios de los que están incluidos en estos sistemas lo conforma un salario básico, bonificaciones y beneficios de acuerdo a ley. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

La carrera pública es estable y tiene los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades, que significa las mismas probabilidades de desarrollo elaborando circunstancias de manera global y no individualistas.

Estabilidad, el término del vínculo laboral se ocasiona por circunstancias expresas en la normatividad.

Garantía del nivel adquirido, comprobación formal de la experiencia obtenida por el empleado.

Retribución justa y equitativa, el cual está sujeto al sistema único de remuneraciones, el cual establece la retribución conveniente dentro de un sistema de justicia y equidad de acuerdo a la calidad en que se ubique el empleado público. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Asimismo la legislación peruana admite como “servidor público” a las personas que brindan servicios en organismos estatales en calidad de nombrado o contratado, de acuerdo al marco normativo, con jornada legal y remuneración en etapas regulares. De igual manera, la legislación señala que los servidores públicos que prestan sus servicios de manera fija, son los únicos que pueden ejercer la carrera administrativa, logrando estabilidad laboral de manera indeterminada. Por otro lado, la normatividad exceptúa de la carrera administrativa a las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales y empleados de las empresas del estado o sociedades de economía mixta, como también al funcionario que ejerce función política o de confianza. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2010) de acuerdo a su Encuesta Nacional de Hogares, muestra cifras que diagnostican el servicio civil existente, según las estimaciones más de un millón trescientos mil servidores públicos trabajan en el aparato estatal, más de cuarenta y dos mil personas ingresan a laborar cada año al sistema de administración pública, sin tomar en cuenta las políticas de austeridad ni prever las verdaderas exigencias del recurso humano que necesite el Estado ni políticas articuladas en planes nacionales o sectoriales. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Asimismo el total de empleados públicos representa aproximadamente el 8.9% de la PEA (Población Económicamente Activa). Entonces se observa que el servicio civil del Perú tiene índices de población laboral ocupada inferior en balance con sus pares en el mundo, así lo muestra Chile y Argentina donde la tasa de la empleabilidad estatal alcanza al 14.6 % y 16.2 % respectivamente y en Francia se eleva hasta el 29 %. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

En la realidad peruana la proporción de trabajadores estatales que están en regímenes temporales es de uno de cada cuatro empleados, pudiendo elevarse la proporción en tareas especializadas.

Los locadores de servicio y los que se encuentran el régimen especial del CAS, gestionan aproximadamente un la tercera parte de la inversión pública. Ocasionando estragos en el sistema de servicio civil, ya que el número de servidores públicos está en constante incremento y obliga al estado a optar por los contratos temporales. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Los índices de regímenes estatales administrativos, privado y CAS , se muestra que el 35 % labora en el gobierno local , el 22 % en el gobierno regional y el 43 % en el gobierno nacional, en el gobierno nacional y local se concentran en mayor proporción los trabajadores del régimen CAS y en menor índice a nivel regional, por otro lado en el régimen de la actividad privada en su mayor porcentaje trabajan para el gobierno nacional, en el caso del régimen laboral publico administrativo los empleados estatales ocupan las mismas proporciones de puestos en el gobierno nacional, regional y local. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Los presupuestos del estado peruano para financiar la planilla de los servidores públicos no son indicadores de la distribución de estos empleados, sino es el presupuesto establecido para la remuneración de la planilla del personal del Gobierno Peruano, el cual se divide en el 56 % para el gobierno central, el 34 % para los gobiernos regionales y el 10 % para gobiernos locales. Empero la mayor parte de los servidores públicos se encuentran en los gobiernos regionales ya que las remuneraciones de planillas de carreras especiales (profesionales del sector educación y salud) están sujetos a la administración del gobierno regional. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Del presupuesto del sector público, el 27 % es el porcentaje que se genera en gastos del recurso humano que brinda sus servicios al estado peruano, pues en el periodo del 2011 se desembolsó 14,600 millones de nuevos soles más que hace 10 años, a pesar de esta diferencia creciente del gasto público en los empleados no se reflejan en el mejoramiento de su desempeño, al margen de ello también se desembolsan 300 millones de nuevos soles en formación e instrucción a los empleados públicos que son ejecutados de manera no

planificada ni operatividad y sin estrategia. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012)

Asimismo las dimensiones del perfil del empleado público se toman como dimensiones de la variable de investigación independiente a las Unidades de Competencia (González, 2006) relacionadas a las competencias generalizadas a toda la Administración Pública.

Orientación al Ciudadano: Disponibilidad a las exigencias de la población, tener capacidad de conocimiento, resolución y anticipación a expectativa de los ciudadanos. (González, 2006)

Orientación a Resultados: Son las aptitudes y actitudes de encauzar las acciones para lograr metas comunes, trabajando con eficiencia y oportunamente para cumplir las expectativas de la población mejorando el organismo donde laboran. (González, 2006)

Compromiso Ético con el Servicio Público: Proceder con profesionalismo de acuerdo a la ética, buenas costumbres, allanándose a las políticas institucionales del servicio público. (González, 2006)

Conciencia y Compromiso con la Organización: Tener conocimiento integral y comprensión del sistema del organismo, de la misma forma proceder con profesionalismo de acuerdo a valores, principios, prioridades y objetivos de la entidad. (González, 2006)

Iniciativa: Tomar iniciativa de realizar tareas, buscar oportunidades y la mejora continua sin previa disposición de los superiores. (González, 2006)

Adaptabilidad y Flexibilidad: La maleabilidad es un factor importante para conseguir objetivos en momentos difíciles, nuevas circunstancias y variaciones en el contexto laboral, es la aptitud de asumir responsabilidades de manera

flexible siendo versátiles a situaciones generadas buscando cambios positivos de manera propositiva. (González, 2006)

Por otro lado se hace mención a la variable dependiente “Productividad” Se denomina productividad a la interacción entre los recursos empleados y la producción lograda, además puede enmarcarse como producción total (ventas) o el valor añadido de ese proceso (ventas menos compras) en el cual se debe tener presente el capital y trabajo como factores. Y si se considera desde el enfoque de venta total se considera las materias primas o inputs intermedios utilizados. Así la correlación entre recursos o inputs y los productos u outputs se pueden estimar de acuerdo al valor económico de cada uno respectivamente. Además en la producción el precio del mercado determina el valor económico de la producción, que es transcendental en el momento de calcular el valor producido permitiendo realizar un balance de la diversidad de productos existentes añadiendo valor de diferentes productos a la unidad de producción analizada. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Sabemos que la conceptualización de la productividad está estrechamente relacionada con la eficiencia, pues según Simpson (2008) la productividad algunas veces se ha entendido como la magnitud de la eficiencia. Pues la productividad se acrecienta cuando se emplean de mejor manera (eficientemente) los factores productivos (materias primas o inputs). En este sentido la eficiencia es medida en razón del número mínimo de inputs requeridos para lograr un número de outputs y los inputs que realmente fueron usados. En ciertos contextos la búsqueda de menores costes es considerada como la problemática dual de la maximización de la productividad. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Los índices de productividad son medibles en un empleado público, una empresa a nivel microeconómico, un sector nivel intermedio, o una economía en general de una región o país nivel macroeconómico, pues los índices o indicadores son calculados habitualmente en el balance de unidades que tienen igual nivel o en unidades de tiempos distintos. En estos balances se debe poner

mayor enfoque en las diferencias encontradas. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Con respecto al análisis de la productividad pública se hallan problemas importantes. A su vez el entendimiento genuino y terminología aplicada que examina la productividad es confusa y de incipiente precisión. Considerando que no es ajeno encontrar conceptualizaciones distintas de productividad con relación a los vocablos de eficacia, eficiencia, rendimiento, menores costes, calidad, mejoramiento de procesos y control de programas. Hay que mencionar además que la conceptualización de productividad se limita a los indicadores que se enfocan a las acciones y procedimientos, por otra parte se realiza un enfoque limitado utilizando la perspectiva económica que avala la eficiencia con que se emplean los inputs para producir resultados. En resumen ha ocasionado diversa utilización de indicadores que son pocas veces comparables. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Se debe agregar que los organismos están integrados por personas quienes se desenvuelven adrede para conseguir los objetivos y metas establecidas, pues para lograr estos propósitos, el recurso humano se integra en mecanismos de cambio con el objetivo de transformar medios o recursos en bienes o servicios, interviniendo fines o sistemas de valores. Además, este proceso productivo de inputs se ejecuta a través de la mano de obra (Delgadillo, 2003). Con respecto a los individuos, requieren de los organismos para cubrir sus necesidades y los organismos requieren de los individuos para su funcionamiento y lograr metas. (Cequea & Rodríguez Monroy, 2011)

Al mismo tiempo Robbins y Coulter (2000), conceptualizan la productividad como la cantidad global de bienes producidos, dividido entre la totalidad de inputs utilizados para lograr esos resultados. Además cabe mencionar que la producción ayuda a calcular el rendimiento de la maquinaria, equipamiento del lugar del trabajo, fábricas, mano de obra, etc. Asimismo la productividad está sujeta a los medios de producción y su avance, adelantos tecnológicos y de otra índole y las aptitudes del talento humano.

Asimismo la productividad del recurso humano es primordial para conseguir alcanzar los objetivos de las entidades, como su rol económico y viabilidad en el tiempo, a consecuencia de esto los directivos de las entidades necesitan determinar los factores que coadyuvan al recurso humano a mejorar eficientemente y productivamente. (Robbins y Judge, 2009; Jones & Chung, 2006). (Judge & Robbins, 2009)

Por otro lado la conceptualización de la productividad laboral es la interacción entre la producción y el recurso humano ocupado, a manera de resultados que se dan por cada uno de los trabajadores según su eficiencia. (Ahumada, 1987)

Para las dimensiones de la variable dependiente de la investigación "Productividad" y la amplia y a su vez confusa teoría de la productividad se decide considerar desde el enfoque planteado por Koontz y Weihrich (2004), quienes determinan tres indicadores generalizados para la valoración del rol de un sistema, los cuales guardan relación con la productividad. Estas dimensiones son:

Eficiencia: es la correlación entre los recursos o cumplimiento de actividades o las unidades de recursos usados y las unidades estimadas o programadas y a la vez cómo estos recursos se aprovechan convirtiéndose en productos.

Considerando que la eficiencia guarda relación con la productividad no puede utilizarse solo este indicador para calcular la productividad puesto que solamente se tomaría la perspectiva de la productividad al uso de los recursos, de la misma manera únicamente se tendría presente en consideración la cantidad y no la calidad de lo producido, la eficiencia enfoca el interior de la organización pues su fin es que sea eficiente a como dé lugar materializándola en un análisis y control rígido para la ejecución de los gastos, así como el aprovechamiento de las horas disponibles entre otros. (Kootz & Weihrich, 1998)

Efectividad: En lo que toca a efectividad se concibe como la correlación entre los resultados conseguidos y los resultados planteados, posibilitando calcular el índice de ejecución de los objetivos planteados. En esta dimensión se

considera la cantidad de las unidades producidas como exclusivo criterio, el enfoque efectivista busca lograr los resultados sin importar el costo. Además, la efectividad se encuentra relacionada con la productividad mediante la consecución de mayores metas y mejores productos. (Kootz & Weihrich, 1998)

Eficacia: Sobre la eficacia, es la estimación del impacto de lo que se realiza, del bien o servicio que se brinda, pues no es suficiente producir con el 100% de efectividad de acuerdo a las metas planteadas como en cantidad y calidad, es además que el bien o servicio sea adecuado, que logre colmar las expectativas del usuario o repercutir en el mercado.

En definitiva, de los tres indicadores descritos se infiere que estos guardan relación estrecha y complementariedad unos con otros y brindan mediciones parciales de los logros, entonces se ve por conveniente considerarlos como indicadores que sirven para medir de manera completa la productividad de las organizaciones. (Kootz & Weihrich, 1998)

En cuanto a la relación entre el perfil del empleado público y la productividad, la estimación del desempeño de la función pública es preocupación de los funcionarios de los organismos gubernamentales, en todos los niveles de gobierno: nacional, regional y local. Existe la necesidad de mejorar los índices de eficiencia y eficacia en la ejecución del presupuesto público, como también encontrar y perfeccionar los sistemas de rendición de cuentas a la población y grupos de interés que involucra la actividad pública, asimismo se constituyen como elementos mínimos de los gobiernos para desarrollar indicadores de desempeño en los organismos gubernamentales. (Bonney & Armijo, 2005)

Por otro lado, la inversión pública durante los últimos años viene incrementándose vertiginosamente como también el déficit y endeudamiento de los países. Esto origina el interés del entendimiento de la productividad y eficiencia en la ejecución del aparato estatal, asimismo se conoce que un significativo porcentaje de la inversión estatal se destina a los recursos humanos, en consecuencia la productividad del talento humano es un tema

controversial, hoy en día este tema es discutido a la vez de la imperiosa necesidad del ajustamiento fiscal. La trascendencia del gasto en que se incurre en los trabajadores ya que los presupuestos públicos destinan en promedio el 25% del gasto total, entonces la eficacia y eficiencia de la ejecución de los recursos estatales son fundamentales para controlar el gasto y que éstas tengan menos efectos negativos a la hora de brindar los servicios. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Por otra parte del enfoque político, corte de la economía y sistema social de las naciones; en las economías de primer mundo el gasto público asciende al 40% y 50% del PBI, empero el mayor porcentaje de éste es redistribuido y una mínima parte es dirigida a la producción de bienes y servicios. También cabe señalar que una fracción del gasto público en bienes y servicios tienen fines de actividades de producción privados y lo demás es producido por el aparato estatal. En conclusión, el valor añadido público tiene una actuación secundaria en las economías avanzadas dado que representa el 10 y el 20 % del Producto Bruto Interno. En este contexto planteado sobre la producción pública, se debe analizar la productividad de los organismos de gestión, es decir el entendimiento de la correlación entre los recursos usados y resultados logrados. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Otro punto a tratar es el porcentaje del recurso humano en el empleo total de un país, convirtiéndose en un indicador vinculado con el peso de la producción pública que con el conjunto del gasto público. De manera resumida muestra las tendencias de los gobiernos de brindar bienes y servicios públicos, es decir a través del empleo público o terciarizando al sector privado, las remuneraciones del recurso humano público constituye un factor decisivo en los costes de la producción pública. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Hoy en día se puede ver disparidad en medio de los países miembros de la OCDE en su tamaño del empleo público, es así que en el año 2010 Dinamarca o Noruega destinan más del 30% de la población económicamente activa al sector público, en Chile es menos del 10% como en México, Grecia o Japón,

asimismo España se encuentra debajo de la media de la OCDE, pero arriba de naciones como Italia, Portugal, Alemania, Países Bajos. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

En definitiva, las cifras demuestran la naturaleza limitada de la producción pública y del empleo público en balance con la importancia del gasto público relacionada con la totalidad de la economía. Así que dan alcances de posibles factores que originan problemas en la productividad pública, sus efectos en el conjunto de la economía son capaces de repercutir de manera significativa pero no en la magnitud que potencialmente pudieran tener si todo el gasto público sería destinado a las actividades productivas. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Los entendidos del tema hacen especial mención que la administración pública tiene que mejorar en la búsqueda del recurso humano más cualificado, reduciendo números en los puestos de apoyo para incrementar personal más profesionalizado. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

Asimismo en el sector público existen trabajadores que están sobrecualificados disponiendo una serie de cualidades que desarrollaron por la capacitación especializada o tener experiencia laboral previa, además en ocasiones no es parte del requerimiento del cargo que desempeñan, este fenómeno muchas veces se da cuando se realiza la formación con posterioridad al puesto de trabajo, experiencias ajenas a la labor, voluntariados, entre otras experiencias. (M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)

1.3.1. MARCO CONCEPTUAL

Municipalidad: Son organismos estatales descentralizados que pertenecen a los gobiernos locales, tienen decisión propia recogida del mandato popular, además es una persona jurídica de derecho público e independencia política, administrativa y económica en temas que le corresponden.

Esta autonomía es la aptitud de gestionar libremente dentro de funciones designadas como inherentes a la municipalidad, decidiendo y ordenando, en el marco de sus competencias propias que no facultativas por otra institución.

Es así que la autonomía de un municipio cuenta con 3 dimensiones que constan de autoridad para el cumplimiento de la normatividad que le impera para lograr el desarrollo local. (Contraloría General de la República)

Concejo Municipal: Es la unidad organizativa del municipio que tiene competencias normativas y fiscalización, compuesto por el alcalde y regidores.

Administración Pública: Son las acciones que se realizan esencialmente por hombres según Marcel Waline, este juicio se refiere a que la administración y funcionamiento de los organismos es gracias a la acción intelectual y física de las personas naturales al servicio de un Estado. Estos individuos se caracterizan por la habilidad de acuerdo a un anónimo conformada por teoría, práctica, cautela y precaución. Es así que la teoría se refiere a la normatividad que rige la actividad, la práctica por los mecanismos, formas y metodología como se realiza las disposiciones, la cautela es interiorizar lo que se pretende encontrar, la precaución prever y resolución previo a la comunicación y castigar mandatos. (Martínez Cárdenas, 2008)

Clima Laboral: Es el contexto ambiental y la manera de percibirlo, no es un factor individual, más bien de la organización en conjunto, que refleja el enfoque socio cognitivo de los organismos. (Peiro y Prieto, 1996:84).

Talento Humano: Se concibe como las aptitudes de una persona para comprender inteligentemente cómo resolver un cargo, poniendo en práctica sus aptitudes y experiencias personales, empero no se limita al compromiso de la actividad humana sino también competencias,

experiencias, motivaciones, vocación, entre otros. Chiavenato, I. (2009). "Gestión de talento humano".

Funcionario Público: Es el recurso humano que cumple un rol protagónico dentro del sistema burocratizado del estado, asumiendo responsabilidad, siempre que se tenga en cuenta aspectos específicos de la labor en referencia a los organismos de fiscalización y control del gobierno. Es el individuo que brinda sus servicios al estado, previo nombramiento (como son los Gerentes de las municipalidades) o por escrutinio popular como por ejemplo Presidente de la República, la ley concede poder de decisión a los funcionarios públicos con el objetivo de hacer tangibles intereses sociales. (Laura Ortiz, 2010)

Función Pública: Es la actividad permanente o temporal, retribuida o no, la que realizan los individuos brindando sus servicios personificando a organismos públicos, en los diferentes niveles jerárquicos. (Congreso de la República del Perú, 2001)

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es la relación entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?

1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?
- ¿Cuál es la relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?

- ¿Cuál es la relación entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?
- ¿Cuál es la relación entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?
- ¿Cuál es la relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?
- ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las organizaciones públicas necesitan ser eficientes y satisfacer las expectativas de la ciudadanía, en este sentido nace la idea para luego concretarse en una tesis sobre el perfil del empleado público, pues este perfil es el que tipifica que clase de empleado es además de evaluarlo según sus aptitudes. Como todas las organizaciones privadas o públicas la productividad depende del recurso humano que trabaja en su interior, la necesidad de relacionar estas dos variables de importancia para el campo académico, para la práctica y enmarcado dentro de un modelo metodológico validado en la investigación.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Existe una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre la orientación al ciudadano y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Existe una relación significativa entre la orientación a resultados y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Existe una relación significativa entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Existe una relación significativa entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Existe una relación significativa entre la iniciativa y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Mostrar la relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Determinar la relación entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.

- Indicar la relación entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Determinar la relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.
- Mostrar la relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.

II. MÉTODO

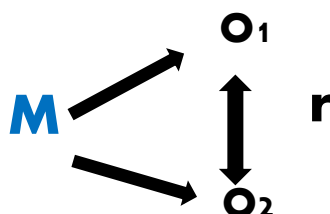
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación combina el diseño no experimental, transeccional-correlacional.

Los diseños no experimentales se utilizan en aquellas investigaciones donde el investigador no puede manipular la variable independiente, tomando fenómenos que han ocurrido como variables independientes y cómo ésta ocasiona efectos en otro fenómeno o la variable dependiente. (Briones, 2002)

Asimismo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) indican que el diseño no experimental tiene como objetivo describir y explicar la relación de las variables de investigación en un tiempo determinado. Estos diseños muestran la relación de dos o más categorías o variables en un periodo específico, correlacionalmente o causales.

El estudio es transeccional correlacional en estos tipos de diseños, donde se simboliza con O1 y O2 a través de la siguiente sinopsis:



r: relación entre variables.

M: muestra

O1: Perfil del empleado público

O2: Productividad

2.1.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación es correlacional, según (Ñaupas Paitán, Mejía Méjia , Novoa Ramírez , & Villagómez Paucar, 2011) este tipo de investigación se utiliza cuando se requiere establecer el grado de correlación entre una variable dependiente (Y) y una variable independiente (X).

2.1.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología de investigación utilizada es del enfoque cuantitativo, la cual emplea la recolección de datos para comprobar las hipótesis, con indicadores matemáticos y evaluación estadística, con la finalidad de verificar normas de comportamiento y confirmar teorías (Hernández, R., 2006)

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Perfil del empleado público.

2.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad.

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente: Perfil del Empleado Público

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|--|---|--|--|
| <p>El perfil laboral es el conjunto de aptitudes que una persona necesita para desempeñar de manera solvente el trabajo que se le asigne. (Gestiopolis, 2001).</p> | <p>Se mide la variable independiente: Perfil del empleado público a través de las dimensiones: orientación al ciudadano, orientación a resultados, compromiso ético con el servicio público, conciencia y compromiso con la organización, iniciativa, adaptabilidad y flexibilidad, que son medibles con indicadores establecidos en la escala de Likert</p> | <p>ORIENTACIÓN AL CIUDADANO Disponibilidad a las exigencias de la población, tener capacidad de conocimiento, resolución y anticipación a expectativa de los ciudadanos. (González, 2006)</p> | <p>Sensibilidad hacia las necesidades. Capacidad de respuesta.</p> | <p>a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca</p> |
| | | <p>ORIENTACIÓN A RESULTADOS Son las aptitudes y actitudes de encauzar las acciones para lograr metas comunes, trabajando con eficiencia y oportunamente para cumplir las expectativas de la población mejorando el organismo donde laboran. (González, 2006)</p> | <p>Logro de objetivos comunes.</p> | |
| | | <p>COMPROMISO ÉTICO CON EL SERVICIO PÚBLICO Proceder con profesionalismo de acuerdo a la ética, buenas costumbres, allanándose a las políticas institucionales del servicio público. (González, 2006)</p> | <p>Ética del servicio público.</p> | |
| | | <p>CONCIENCIA Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN Tener conocimiento integral y comprensión del sistema del organismo, de la misma forma proceder con profesionalismo de acuerdo a valores, principios, prioridades y objetivos de la entidad. (González, 2006)</p> | <p>Compromiso con la organización</p> | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>INICIATIVA Tomar iniciativa de realizar tareas, buscar oportunidades y la mejora continua sin previa disposición de los superiores. (González, 2006)</p> | <p>Emprendimiento de acciones. Crear oportunidades.</p> | |
| | | <p>ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD La maleabilidad es un factor importante para conseguir objetivos en momentos difíciles, nuevas circunstancias y variaciones en el contexto laboral, es la aptitud de asumir responsabilidades de manera flexible siendo versátiles a situaciones generadas buscando cambios positivos de manera propositiva. (González, 2006)</p> | <p>Capacidad de adaptación.</p> | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente: Productividad

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|--|--|--|
| Se denomina productividad a la interacción entre los recursos empleados y la producción lograda, además puede enmarcarse como producción total (ventas) o el valor añadido de ese proceso (ventas menos compras) en el cual se tiene que tener presente | Se mide la variable dependiente: Productividad a través de las dimensiones: eficiencia, efectividad y eficacia, que son medibles con indicadores establecidos en la escala de Likert | EFICIENCIA: Acerca de la eficiencia es la correlación entre los recursos o cumplimiento de actividades o las unidades de recursos usados y las unidades estimadas o programadas y a la vez cómo estos recursos se aprovechan convirtiéndose en productos. (Kootz & Wehrich, 1998) | <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Recursos • Perfil • Conocimientos • Habilidades | a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca |
| | | EFFECTIVIDAD: En lo que toca a efectividad se concibe como la correlación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, posibilitando calcular el índice de ejecución de los objetivos planteados. (Kootz & Wehrich, 1998) | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Capacitación | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>el capital y trabajo como factores.</p> <p>(M. Peiró, Ramos, & Cortés, 2012)</p> | | <p>EFICACIA: Sobre la eficacia es la estimación del impacto de lo que se realiza, del bien o servicio que se brinda, pues no es suficiente producir con el 100% de efectividad de acuerdo a las metas planteadas como en cantidad y calidad, es además que el bien o servicio sea adecuado, el que logre colmar las expectativas del usuario o repercutir en el mercado. (Kootz & Wehrich, 1998)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimientos de objetivos • Liderazgo • Clima laboral | |
|--|--|---|--|--|

Fuente: Elaboración propia

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 POBLACIÓN

La población considerada para la presente investigación está conformada por los trabajadores en los diferentes regímenes laborales, CAS, RH, personal permanente, que son aproximadamente 186 personas de acuerdo a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar.

2.3.2 MUESTRA

En primer lugar se calcula la población, técnicamente la muestra debe identificarse en base a precisión de aproximaciones que se quieran lanzar y a la vez con índices de confiabilidad estadística. (Morveli Salas, 2014)

Para la investigación se utiliza el muestreo probabilístico, en donde todos los elementos o integrantes tienen la posibilidad de ser escogidos, previamente se identifica las particularidades de la población y el tamaño muestral, esto según Hernández, Fernández y Baptista (2003:305)

Asimismo en el muestreo probabilístico existe la clasificación de muestreo aleatorio o azar simple el cual se resume en que los integrantes de una población tienen las mismas probabilidades de integrar el tamaño muestral para los cuales existen tres secuencias: 1) identificar la población 2) realizar una lista alfabética o numérica de los integrantes de la población 3) seleccionar la muestra al azar para escoger los miembros que participaran en la muestra. Sánchez y Reyes (2002)

En ese sentido la población “N” son los 186 trabajadores municipales permanentes y contratados por diferentes modalidades (CAS, RH) según la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar, para determinar la población “n” se utiliza la

siguiente fórmula para obtener una cantidad muestral de manera técnica con confiabilidad aceptable.

POBLACIÓN= 186 trabajadores

DONDE:

$N = n^{\circ}$ de población = 186

$Z =$ nivel de confianza 95 % = 1,96

$e =$ error muestral = 0.05

$p =$ posibilidad positiva= 0.5

$q =$ posibilidad negativa= 0.5

$$n = \frac{z^2 x pq x N}{e^2(N - 1) + z^2 x pq}$$

$$n = \frac{1,96^2 x (0,5 x 0,5) x 186}{0,05^2(186 - 1) + 1,96^2 x 0,5 x 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 x 0,25 x 186}{1,1575 + 3,8416 x 0,25}$$

$$n = \frac{178,63}{1,4229}$$

$$n = 125$$

Por consiguiente, el tamaño muestral de la investigación estará conformado por 125 empleados públicos, a los cuales se aplica los cuestionarios para medir las variables y determinar su relación de recolección de datos con un nivel de confianza del 95 %.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO: PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO

Según (Mok y McDonald, 1994), el instrumento más adecuado es el cuestionario, pues tiene mayor capacidad y representatividad al integrar dimensiones principales del contexto a investigar, se decide la técnica y el instrumento correspondiente para la variable: Perfil Del Empleado Público

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable: Perfil del empleado público

| TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|----------|--|
| Encuesta | Cuestionario de evaluación del Perfil del Empleado Público |

Descripción:

El instrumento de Perfil del empleado público consta de 25 ítems distribuidos en 6 dimensiones: Orientación Al Ciudadano, Orientación A Resultados, Compromiso Ético Con El Servicio Público, Conciencia y compromiso con la organización, Iniciativa, Adaptabilidad y Flexibilidad. Por (González, 2006)

VARIABLE DE ESTUDIO: PRODUCTIVIDAD

Según (Mok y McDonald, 1994), el instrumento más adecuado es el cuestionario pues tiene mayor capacidad y representatividad al integrar dimensiones principales del contexto a investigar, se decide la técnica y el instrumento correspondiente para la variable: Productividad

Tabla 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable:
Productividad

| TÉCNICA | INSTRUMENTO |
|-------------|--|
| La encuesta | Cuestionario de evaluación de la Productividad |

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre la Productividad consta de 33 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Eficiencia, Efectividad y Eficacia. Por (Kootz & Weihrich, 1998)

2.4.1 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El instrumento es confiable en la medida a que responda ¿Cuál es la exactitud de las unidades reactivas del universo? Asimismo señala la precisión con puntajes de instrumentos que miden lo que buscan medir. (Ebel, 1977, citado por Fuentes, op. cit., p. 103).

Para calcular la confiabilidad de un instrumento se utiliza el Coeficiente Alfa de Cronbach, verificando homogeneidad de los ítems. En el estudio se aplica la escala de Linkert que es viable para la medición a través de este coeficiente, donde se encuentran valores de 0 y 1, donde 0 implica confiabilidad nula y 1 confiabilidad total. (Corral , 2009)

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente cuadro.

Tabla 5 Rangos para interpretación del coeficiente Alpha De Cronbach

| Rango | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21.

2.4.2 VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

Para la validación de los instrumentos de la investigación son puestos a prueba de expertos, dos docentes de la Universidad César Vallejo y uno externo que tenga la condición de magister en el campo educativo. Ver Anexo de Ficha de validación.

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de los instrumentos de recolección de datos se utilizará software estadístico de IBM SPSS STATISTIC y Excel.

Para encontrar la correlación de las variables se utiliza la Correlación de Pearson “r”, pues son de carácter ordinal, el cual nos indicará en qué medida se relacionan las variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es un indicador que se ejecuta fácilmente como también de sencilla interpretación y sus valores varían entre 0 y 1 (Sánchez Castillo, 2012)

Esta correlación busca encontrar la existencia de la relación lineal entre dos variables y sea estadísticamente significativa.

El coeficiente de correlación de Pearson es un análisis en la estadística que posibilita evaluar la relación de dos variables en intervalos o de razón, representándose con “r” el que mide como se asocian dos variables linealmente, la siguiente formula es la que estima el coeficiente r de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

El coeficiente r oscila de -1 a 1, en el que el signo señala la correlación y su dirección, además del valor numérico y la escala de correlación. A continuación se ven criterios de entendimiento de posibles resultados:

- -1,00 = Correlación negativa perfecta
- -0,90 = Correlación negativa muy fuerte
- -0,75 = Correlación negativa considerable
- -0,50 = Correlación negativa media
- -0,10 = Correlación negativa débil
- 0,00 = No existe correlación lineal alguna entre las variables
- 0,10 = Correlación positiva débil
- 0,50 = Correlación positiva media
- 0,75 = Correlación positiva considerable
- 0,90 = Correlación positiva muy fuerte
- 1,00 = Correlación positiva perfecta

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se enmarca dentro de lo ético, pues los sujetos que participan en investigación como encuestados, son informados previamente sobre los fines de la investigación, manteniendo su identidad en anonimato y discrecionalidad de los resultados, con fines meramente académicos.

III. RESULTADOS

1.1. DESCRIPCIÓN

La investigación “Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017” tiene como objetivo general: Determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.

Y como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.

En ese sentido, para lograr alcanzar el objetivo planteado y corroborar dicha hipótesis se aplica la encuesta como técnica de recojo de datos a través del cuestionario en los trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Espinar, los cuales han sido validados previamente.

El recojo de datos se realiza con el cuestionario a través de preguntas elaboradas según las dimensiones que contenga cada variable, estas preguntas están dirigidas a evaluar la dimensión y en su conjunto dan una visión.

Las preguntas son cuantificadas para poder ser procesadas a través de la escala de Linkert, brindándole un valor a cada alternativa:

Tabla 6 Calificación por pregunta según la escala de Linkert

| Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
|--------------|-------------------|---------------------|----------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |

Seguidamente, se realiza el baseado de todas las encuestas en el programa SPSS que es un software estadístico con el cual se dará una puntuación a cada dimensión y éstas a cada variable. A las cuales en su conjunto (dimensiones o variables) se les da una valoración a criterio del investigador según las puntuaciones obtenidas:

- Perfil del empleado público: Malo, regular y bueno
- Productividad: Baja, media y alta

A su vez, los resultados de cada dimensión y en conjunto de estas: las variables, son enfrentadas unas con otras para determinar el grado de relación que tienen de acuerdo a la Correlación de Pearson “r” del cual se podrá ver la correlación de las dimensiones de perfil del empleado público con la variable productividad, y de esta manera alcanzar los objetivos y comprobar las hipótesis.

1.2. PARÁMETROS DE VALORACIÓN

Tabla 7 Parámetros de valoración: Perfil del empleado público

| PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|-------|----------|
| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | VARIABLE |
| Malo | 0 - 6 | 0 - 5 | 0 - 4 | 0 - 4 | 0 - 4 | 0 - 2 | 0 - 25 |
| Regular | 7 - 12 | 6 - 10 | 5 - 8 | 5 - 8 | 5 - 8 | 3 - 4 | 26 - 50 |
| Bueno | 13 - 18 | 11 - 15 | 9 - 12 | 9 - 12 | 9 - 12 | 5 - 6 | 51 - 75 |

A criterio se proponen las medidas valorativas, el cual es elaborado de acuerdo a las puntuaciones que alcanzan desde el mínimo valor hasta el máximo, en otras palabras en un intervalo de la sumatoria de cada pregunta cuantificada en la escala de Linkert, por cada dimensión y finalmente por variable. Todo esto con la finalidad de calcular el grado de la variable: “Perfil del Empleado Público”, como resultado de la valoración de la variable es la siguiente: Malo, Regular y Bueno.

Tabla 8 Parámetros de valoración: Productividad

| PRODUCTIVIDAD | | | | |
|---------------|---------|---------|---------|----------|
| | D1 | D2 | D3 | VARIABLE |
| Baja | 0 – 5 | 0 - 8 | 0 - 20 | 0 - 33 |
| Media | 6 – 10 | 9 - 16 | 21 - 40 | 34 - 66 |
| Alta | 11 – 15 | 17 - 24 | 41 -60 | 67 - 99 |

A criterio, se proponen las medidas valorativas, lo cual es elaborado de acuerdo a las puntuaciones que alcanzan desde el mínimo valor hasta el máximo en otras palabras en un intervalo de la sumatoria de cada pregunta cuantificada en la escala de Linkert, por cada dimensión y finalmente por variable. Todo esto con la finalidad de calcular el grado de la variable “Productividad”, como resultado de la valoración de la variable es la siguiente: Baja, Media y Alta.

1.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO

Tabla 9 Resultados por Ítems de la dimensión “Orientación al ciudadano”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|-----------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P1 | 23 | 18.4% | 86 | 68.8% | 14 | 11.2% | 2 | 1.6% |
| P2 | 51 | 40.8% | 72 | 57.6% | 2 | 1.6% | | 0.0% |
| P3 | 67 | 53.6% | 50 | 40.0% | 8 | 6.4% | | 0.0% |
| P4 | 37 | 29.6% | 74 | 59.2% | 12 | 9.6% | 2 | 1.6% |
| P5 | 20 | 16.0% | 79 | 63.2% | 26 | 20.8% | | 0.0% |
| P6 | 22 | 17.6% | 87 | 69.6% | 16 | 12.8% | | 0.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

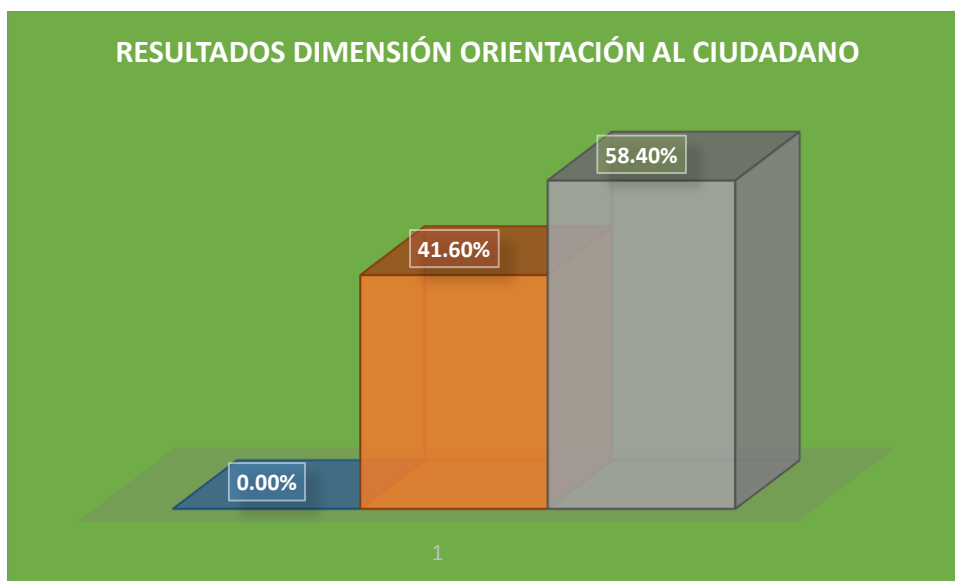
De acuerdo a la Tabla N° 9 se observa los resultados de la Dimensión “Orientación al ciudadano” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados, así se tiene que: En la P1 el 18.4 % respondieron “siempre”, el 68.8 % “Casi siempre”, el 11.2 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P2 el 40.8 % respondieron “Siempre”, el 57.6%

“Casi siempre”, el 1,6 % “Casi nunca”. En la P3 el 53.6 % respondieron “Siempre”, el 40.0% “Casi siempre”, el 6.4 % “Casi nunca”. En la P4 el 29.6 % respondieron “Siempre”, el 59.2 % “Casi siempre”, el 9.6% “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P5 el 16.0 % respondieron “Siempre”, el 63.2 % “Casi siempre”, el 20.8 % “Casi nunca”. En la P6 el 17.6 % respondieron “Siempre”, el 69.6 % “Casi siempre”, el 12.8 % “Casi nunca”.

Tabla 10 Resultados de la Dimensión Orientación al ciudadano

| Dimensión Orientación al ciudadano | | |
|--|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 0 | 0.0% |
| Regular | 52 | 41.6% |
| Buena | 73 | 58.4% |
| Total | 125 | 100.0% |
| Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia. | | |

Gráfico 1 Resultados Dimensión Orientación al ciudadano



En la tabla N° 10, se muestra el resumen de la dimensión “Orientación al ciudadano” en la que se puede observar que el 0,0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, el 41.6 % de los encuestados indica que es regular y el 58.4 % de ellos sostiene que la Orientación al ciudadano es buena.

Tabla 11 Resultados por Ítems de la dimensión “Orientación a los resultados”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P7 | 87 | 69.6% | 38 | 30.4% | | 0.0% | | 0.0% |
| P8 | 37 | 29.6% | 84 | 67.2% | 4 | 3.2% | | 0.0% |
| P9 | 26 | 20.8% | 83 | 66.4% | 16 | 12.8% | | 0.0% |
| P10 | 45 | 36.0% | 74 | 59.2% | 6 | 4.8% | | 0.0% |
| P11 | 27 | 21.6% | 80 | 64.0% | 18 | 14.4% | | 0.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

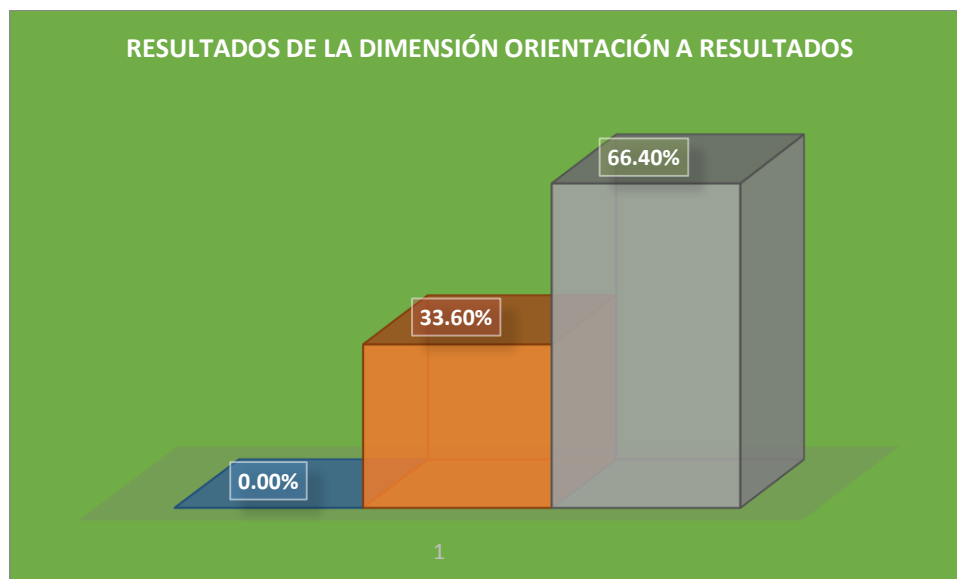
De acuerdo a la Tabla N° 11 se observa los resultados de la Dimensión “Orientación a los resultados” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados, así se tiene que: En la P7 el 69.6 % respondieron “Siempre”, el 30.4 % “Casi siempre”. En la P8 el 29.6 % respondieron “Siempre”, el 67.2 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P9 el 20.8 % respondieron “Siempre”, el 66.4 % “Casi siempre”, el 12.8 % “Casi nunca”. En la P10 el 36.0 % respondieron “Siempre”, el 59.2 % “Casi siempre”, el 4.8 % “Casi nunca”. En la P11 el 21.6% respondieron “Siempre”, el 64.0 % “Casi siempre”, el 14.4 % “Casi nunca”.

Tabla 12 Resultados de la Dimensión Orientación a resultados

| Dimensión Orientación a resultados | | |
|------------------------------------|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 0 | 0.0% |
| Regular | 42 | 33.6% |
| Buena | 83 | 66.4% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 2 Resultados de la dimensión orientación a resultados



En la tabla N° 12, se muestra el resumen de la dimensión “Orientación a resultados” en el que se puede observar que el 0,0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, asimismo el 33.6 % de los encuestados indica que es regular y el 66.4 % de ellos sostiene que la Orientación a resultados es buena.

Tabla 13 Resultados por Ítems de la dimensión “Compromiso ético con el servicio público”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P12 | 57 | 45.6% | 66 | 52.8% | 2 | 1.6% | | 0.0% |
| P13 | 43 | 34.4% | 78 | 62.4% | 4 | 3.2% | | 0.0% |
| P14 | 85 | 68.0% | 36 | 28.8% | 4 | 3.2% | | 0.0% |
| P15 | 66 | 52.8% | 53 | 42.4% | 4 | 3.2% | 2 | 1.6% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla N° 13 se observa los resultados de la Dimensión “Compromiso ético con el servicio público” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados, así se tiene que: En la P12 el 45.6% respondieron “Siempre”, el 52.8 % “Casi Siempre”, el 1.6 % “Casi nunca”. En la P13 el 34.4 % respondieron “Siempre”, el 62.4 % “Casi

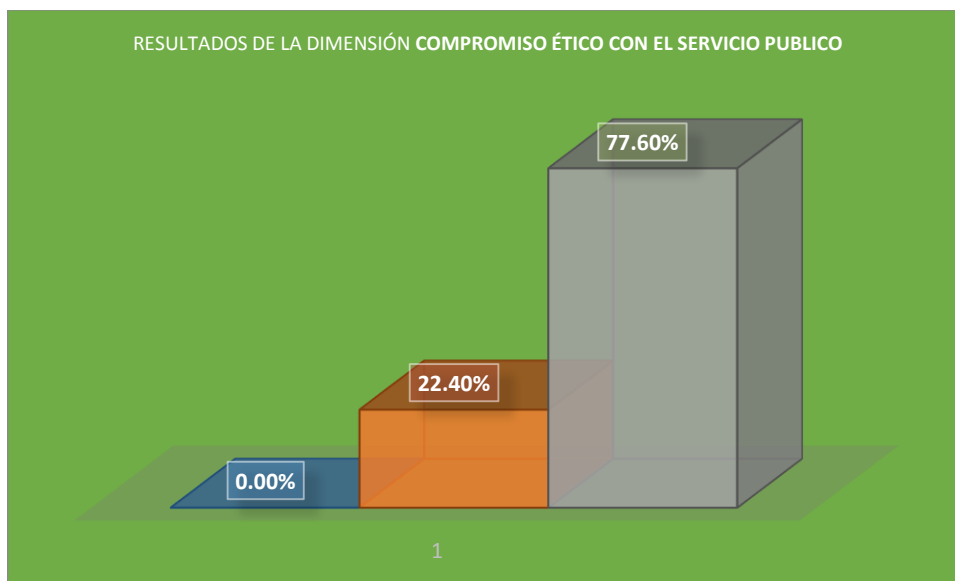
siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P14 el 68.0 % respondieron “Siempre”, el 28.8 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P15 el 52.8 % respondieron “Siempre”, el 42.4 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”.

Tabla 14 Resultados de la Dimensión Compromiso ético con el servicio público

| Dimensión Compromiso ético con el servicio publico | | |
|--|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 0 | 0.0% |
| Regular | 28 | 22.4% |
| Buena | 97 | 77.6% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 3 Resultados de la Dimensión Compromiso ético con el servicio público



En la tabla N° 14, se muestra el resumen de la dimensión “Compromiso ético con el servicio público” en el que se puede observar que el 0,0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, asimismo el 22.4 % de los encuestados indica que es regular y el 77.6 % de ellos sostiene que el Compromiso ético con el servicio público es buena.

Tabla 15 Resultados por Ítems de la dimensión “Conciencia y compromiso con la organización”

| Items | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P16 | 29 | 23.2% | 92 | 73.6% | 4 | 3.2% | | 0.0% |
| P17 | 61 | 48.8% | 54 | 43.2% | 10 | 8.0% | | 0.0% |
| P18 | 47 | 37.6% | 68 | 54.4% | 8 | 6.4% | 2 | 1.6% |
| P19 | 61 | 48.8% | 62 | 49.6% | 2 | 1.6% | | 0.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

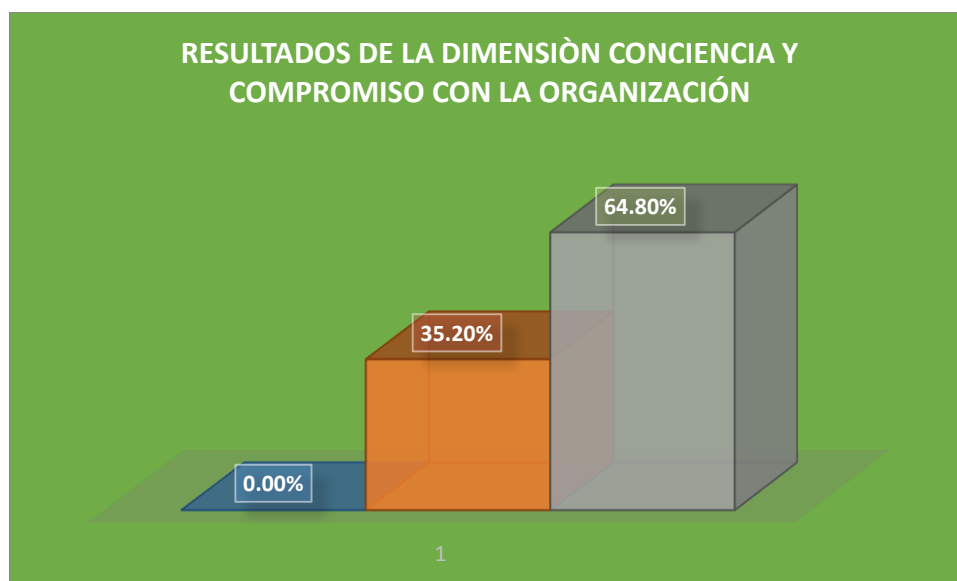
De acuerdo a la Tabla N° 15 se observa los resultados de la Dimensión “Conciencia y compromiso con la organización” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados así se tiene que: En la P16 el 23.2 % respondieron “Siempre”, el 73.6 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P17 el 48.8 % respondieron “Siempre”, el 43.2 % “Casi siempre”, el 8.0 % “Casi nunca”. En la P18 el 37.6 % respondieron “Siempre”, el 54.4 % “Casi siempre”, el 6.4 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P19 el 48.8% respondieron “Siempre”, el 49.6 % “Casi siempre”, el 1.6 % “Casi nunca”.

Tabla 16 Resultados de la Dimensión Conciencia y compromiso con la organización

| Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | | |
|---|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 0 | 0.0% |
| Regular | 44 | 35.2% |
| Buena | 81 | 64.8% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 4 Resultados de la Dimensión Conciencia y compromiso con la organización



En la tabla N° 16, se muestra el resumen de la dimensión “Conciencia y compromiso con la organización” en el que se puede observar que el 0,0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, asimismo el 35.2 % de los encuestados indica que es regular y el 64.8 % de ellos sostiene que la Conciencia y compromiso con la organización es buena.

Tabla 17 Resultados por Ítems de la dimensión “Iniciativa”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|-------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P20 | 33 | 26.4% | 78 | 62.4% | 14 | 11.2% | | 0.0% |
| P21 | 16 | 12.8% | 93 | 74.4% | 14 | 11.2% | 2 | 1.6% |
| P22 | 33 | 26.4% | 88 | 70.4% | 4 | 3.2% | | 0.0% |
| P23 | 30 | 24.0% | 81 | 64.8% | 14 | 11.2% | | 0.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla N° 17 se observa los resultados de la Dimensión “Iniciativa” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados así se tiene que: En la P20 el 26.4 % respondieron

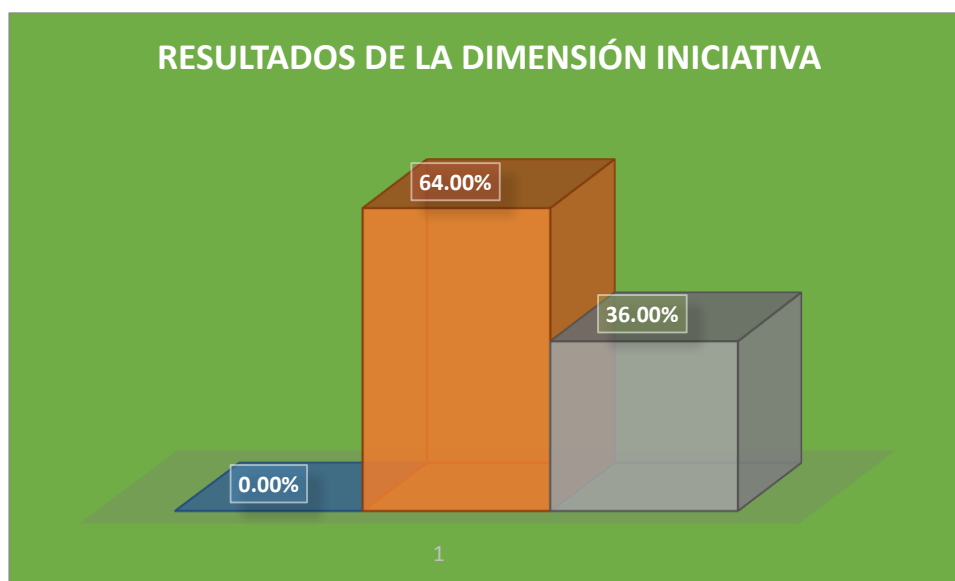
“Siempre”, el 62.4 % “Casi siempre”, el 11.2 % “Casi nunca”. En la P21 el 12.8 % respondieron “Siempre”, el 74.4 % “Casi siempre”, el 11.2 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”. En la P22 el 26.4 % respondieron “Siempre”, el 70.4 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P23 el 24.0 % respondieron “Siempre”, el 64.8 % “Casi siempre”, el 11.2 % “Casi nunca”.

Tabla 18 Resultados de la Dimensión Iniciativa

| Dimensión Iniciativa | | |
|----------------------|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 0 | 0.0% |
| Regular | 80 | 64.0% |
| Buena | 45 | 36.0% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 5 Resultados de la Dimensión Iniciativa



En la tabla N° 18, se muestra el resumen de la dimensión “Iniciativa” en el que se puede observar que el 0,0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, asimismo el 64.0% de los encuestados indica que es regular y el 36.0 % de ellos sostiene que la Iniciativa es buena.

Tabla 19 Resultados por Ítems de la dimensión “Adaptabilidad y flexibilidad”

| Items | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P24 | 13 | 10.4% | 106 | 84.8% | 6 | 4.8% | | 0.0% |
| P25 | 25 | 20.0% | 76 | 60.8% | 22 | 17.6% | 2 | 1.6% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

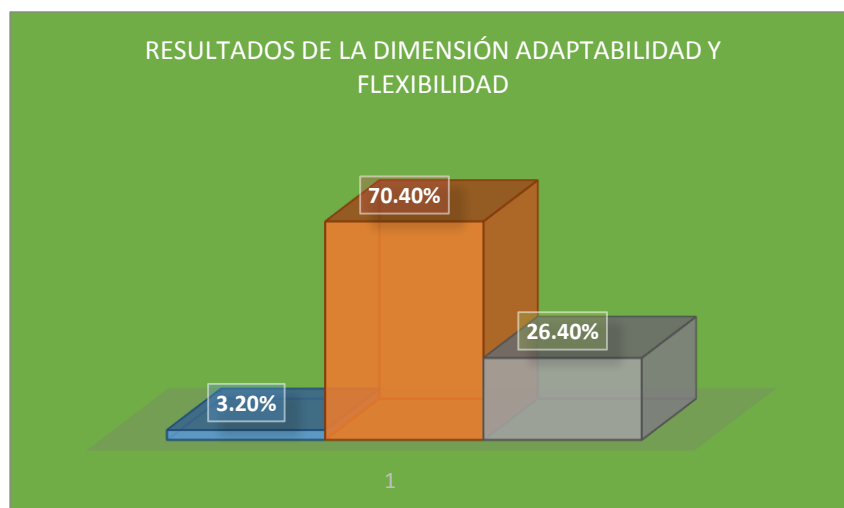
De acuerdo a la Tabla N° 19 se observa los resultados de la Dimensión “Adaptabilidad y flexibilidad” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados así se tiene que: En la P24 el 10.4 % respondieron “Siempre”, el 84.8 % “Casi siempre”, el 4.8 % “Casi nunca”. En la P25 el 20.0 % respondieron “Siempre”, el 60.8 % “Casi siempre”, el 17.6 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”.

Tabla 20 Resultados de la Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad

| Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad | | |
|--|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 4 | 3.2% |
| Regular | 88 | 70.4% |
| Buena | 33 | 26.4% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 6 Resultados de la Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad



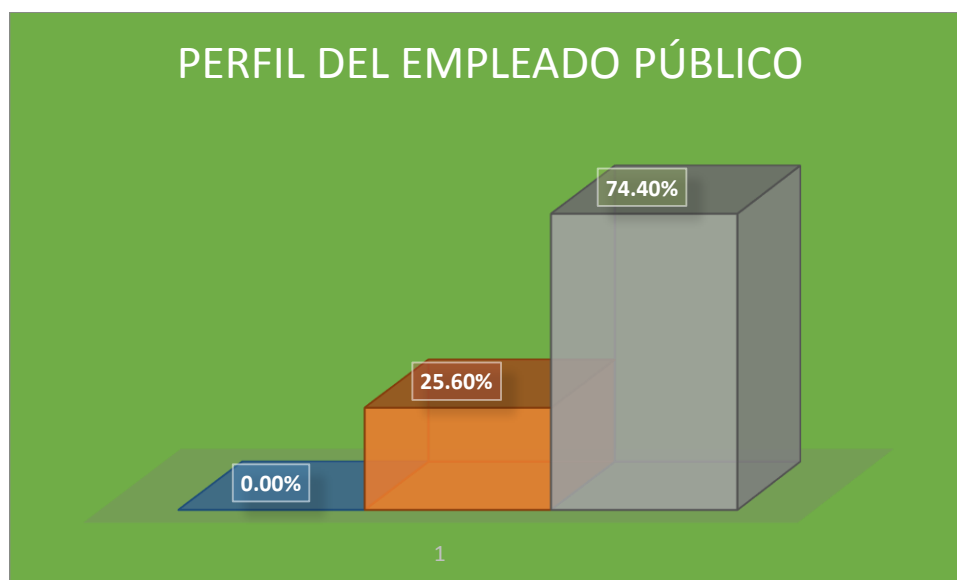
En la tabla N° 20, se muestra el resumen de la dimensión “Adaptabilidad y flexibilidad” en el que se puede observar que el 3.2 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es mala, asimismo el 70.4% de los encuestados indica que es regular y el 26.4 % de ellos sostiene que la Adaptabilidad y flexibilidad es buena.

1.4.RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO

Tabla 21 Resumen De Los Resultados De La Variable Perfil Del Empleado Público

| Variable PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | | |
|---|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | | 0.0% |
| Regular | 32 | 25.6% |
| Buena | 93 | 74.4% |
| Total | 125 | 100.0% |
| Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia. | | |

Gráfico 7 Resumen De Los Resultados De La Variable Perfil Del Empleado Público



De acuerdo a la Tabla N° 21 se puede constatar el resumen de los resultados de la variable Independiente “Perfil del Empleado Público” en el cual se valora de manera global esta variable como sigue: el 0.0 % considera que el

Perfil del empleado público de la Municipalidad Provincial de Espinar es Malo, El 25.6 % considera que es Regular y el 74.4 % de los encuestados considera que el Perfil del empleado público es Bueno.

1.5. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE PRODUCTIVIDAD

Tabla 22 Resultados por Ítems de la dimensión “Eficiencia”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|-----------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|---|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P1 | 42 | 33.6% | 78 | 62.4% | 5 | 4.0% | | |
| P2 | 51 | 40.8% | 70 | 56.0% | 4 | 3.2% | | |
| P3 | 79 | 63.2% | 31 | 24.8% | 15 | 12.0% | | |
| P4 | 50 | 40.0% | 73 | 58.4% | 2 | 1.6% | | |
| P5 | 20 | 16.0% | 89 | 71.2% | 16 | 12.8% | | |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

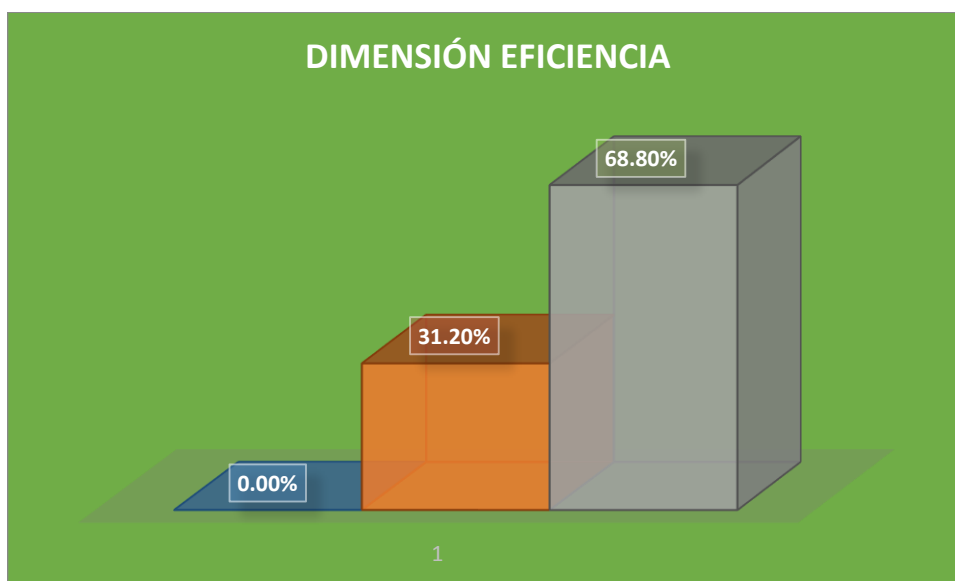
De acuerdo a la Tabla N° 22 se observa los resultados de la Dimensión “Eficiencia” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados así se tiene que: En la P1 el 33.6 % respondieron “Siempre”, el 62.4 % “Casi siempre”, el 4.0 % “Casi nunca”. En la P2 el 40.8 % respondieron “Siempre”, el 56.0 % “Casi siempre”, el 3.2 % “Casi nunca”. En la P3 el 63.2 % respondieron “Siempre”, el 24.8 % “Casi siempre”, el 12.0 % “Casi nunca”. En la P4 el 40.0 % respondieron “Siempre”, el 58.4 % “Casi siempre”, el 1.6 % “Casi nunca”. En la P5 el 16.0 % respondieron “Siempre”, el 71.2 % “Casi siempre”, el 12.8 % “Casi nunca”.

Tabla 23 Resultados de la Dimensión Eficiencia

| Dimensión Eficiencia | | |
|----------------------|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Baja | 0 | 0.0% |
| Media | 39 | 31.2% |
| Alta | 86 | 68.8% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 8 Resultados de la Dimensión Eficiencia



En la tabla N° 23, se muestra el resumen de la dimensión “Eficiencia” en el que se puede observar que el 0.0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es Baja, asimismo el 31.2 % de los encuestados indica que es Media y el 68.8 % de ellos sostiene que la Eficiencia es Alta.

Tabla 24 Resultados por Ítems de la dimensión “Efectividad”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P6 | 26 | 20.8% | 52 | 41.6% | 42 | 33.6% | 5 | 4.0% |
| P7 | 49 | 39.2% | 57 | 45.6% | 19 | 15.2% | | |
| P8 | 39 | 31.2% | 57 | 45.6% | 27 | 21.6% | 2 | 1.6% |
| P9 | 65 | 52.0% | 49 | 39.2% | 11 | 8.8% | | |
| P10 | 36 | 28.8% | 79 | 63.2% | 10 | 8.0% | | |
| P11 | 22 | 17.6% | 79 | 63.2% | 24 | 19.2% | | |
| P12 | 70 | 56.0% | 42 | 33.6% | 13 | 10.4% | | |
| P13 | 52 | 41.6% | 53 | 42.4% | 20 | 16.0% | | |

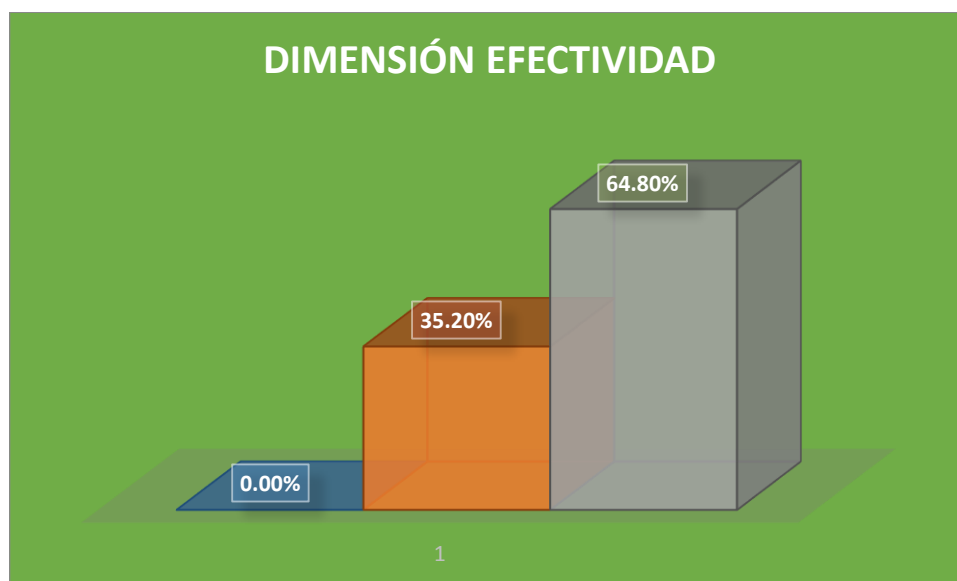
Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla N° 24 se observa los resultados de la Dimensión “Efectividad” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados, así se tiene que: En la P6 el 20.8 % respondieron “Siempre”, el 41.6 % “Casi siempre”, el 33.6 % “Casi nunca” y el 4.0 % “Nunca”. En la P7 el 39.2 % respondieron “Siempre”, el 45.6 % “Casi siempre”, el 15.2 % “Casi nunca”. En la P8 el 31.2 % respondieron “Siempre”, el 45.6 % “Casi siempre”, el 21.6 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P9 el 52.0 % respondieron “Siempre”, el 39.2 % “Casi siempre”, el 8.8 % “Casi nunca”. En la P10 el 28.8 % respondieron “Siempre”, el 63.2 % “Casi siempre”, el 8.0 % “Casi nunca”. En la P11 el 17.6 % respondieron “Siempre”, el 63.2 % “Casi siempre”, el 19.2 % “Casi nunca”. En la P12 el 56.0 % respondieron “Siempre”, el 33.6 % “Casi siempre”, el 10.4 % “Casi nunca”. En la P13 el 41.6 % respondieron “Siempre”, el 42.4 % “Casi siempre”, el 16.0 % “Casi nunca”.

Tabla 25 Resultados de la Dimensión Efectividad

| Dimensión Efectividad | | |
|--|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Baja | 0 | 0.0% |
| Media | 44 | 35.2% |
| Alta | 81 | 64.8% |
| Total | 125 | 100.0% |
| Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia. | | |

Gráfico 9 Resultados de la Dimensión Efectividad



En la tabla N° 25, se muestra el resumen de la dimensión “Efectividad” en el que se puede observar que el 0.0 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es Baja, asimismo el 35.2 % de los encuestados indica que es Media y el 64.8 % de ellos sostiene que la Efectividad es Alta.

Tabla 26 Resultados por Ítems de la dimensión “Eficacia”

| Ítems | Siempre | | Casi siempre | | Casi nunca | | Nunca | |
|------------|----------|-------|--------------|-------|------------|-------|----------|------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| P14 | 33 | 26.4% | 74 | 59.2% | 18 | 14.4% | | |
| P15 | 21 | 16.8% | 71 | 56.8% | 33 | 26.4% | | |
| P16 | 24 | 19.2% | 73 | 58.4% | 28 | 22.4% | | |
| P17 | 23 | 18.4% | 56 | 44.8% | 44 | 35.2% | 2 | 1.6% |
| P18 | 22 | 17.6% | 68 | 54.4% | 31 | 24.8% | 4 | 3.2% |
| P19 | 28 | 22.4% | 60 | 48.0% | 35 | 28.0% | 2 | 1.6% |
| P20 | 9 | 7.2% | 68 | 54.4% | 44 | 35.2% | 4 | 3.2% |
| P21 | 55 | 44.0% | 38 | 30.4% | 28 | 22.4% | 4 | 3.2% |
| P22 | 44 | 35.2% | 43 | 34.4% | 36 | 28.8% | 2 | 1.6% |
| P23 | 50 | 40.0% | 47 | 37.6% | 26 | 20.8% | 2 | 1.6% |
| P24 | 51 | 40.8% | 43 | 34.4% | 29 | 23.2% | 2 | 1.6% |
| P25 | 51 | 40.8% | 54 | 43.2% | 16 | 12.8% | 4 | 3.2% |
| P26 | 23 | 18.4% | 52 | 41.6% | 44 | 35.2% | 6 | 4.8% |
| P27 | 30 | 24.0% | 52 | 41.6% | 39 | 31.2% | 4 | 3.2% |

| | | | | | | | | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|---|------|
| P28 | 22 | 17.6% | 53 | 42.4% | 43 | 34.4% | 7 | 5.6% |
| P29 | 38 | 30.4% | 50 | 40.0% | 35 | 28.0% | 2 | 1.6% |
| P30 | 37 | 29.6% | 66 | 52.8% | 20 | 16.0% | 2 | 1.6% |
| P31 | 21 | 16.8% | 54 | 43.2% | 48 | 38.4% | 2 | 1.6% |
| P32 | 19 | 15.2% | 63 | 50.4% | 41 | 32.8% | 2 | 1.6% |
| P33 | 14 | 11.2% | 66 | 52.8% | 39 | 31.2% | 6 | 4.8% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

De acuerdo a la Tabla N° 26, se observa los resultados de la Dimensión “Eficacia” en las preguntas (Pn=Número de pregunta) que la componen, la frecuencia con que han sido respondidas sus alternativas por los encuestados así se tiene que: En la P14 el 26.4 % respondieron “Siempre”, el 59.2 % “Casi siempre”, el 14.4 % casi nunca. En la P15 el 16.8 % respondieron “Siempre”, el 56.8 % “Casi siempre”, el 26.4 % “Casi nunca”. En la P16 el 19.2 % respondieron “Siempre”, el 58.4 % “Casi siempre”, el 22.4 % “Casi nunca”. En la P17 el 18.4 % respondieron “Siempre”, el 44.8 % “Casi siempre”, el 35.2 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P18 el 17.6 % respondieron “Siempre”, el 54.4 % “Casi siempre”, el 24.8 % “Casi nunca” y el 3.2 % “Nunca”. En la P19 el 22.4 % respondieron “Siempre”, el 48.0 % “Casi siempre”, el 28.0 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P20 el 7.2 % respondieron “Siempre”, el 54.4 % “Casi siempre”, el 35.2 % “Casi nunca”, el 3.2 % “Nunca”. En la P21 el 44.0 % respondieron “Siempre”, el 30.4 % “Casi siempre”, el 22.4 % “Casi nunca”, el 3.2 % “Nunca”. En la P 22 el 35.2 % respondieron “Siempre”, el 34.4 % “Casi siempre”, el 28.8 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”. En la P23 el 40 % respondieron “Siempre”, el 37.6 % “Casi siempre”, el 20.8 “Casi nunca” y el 1.6% “Nunca”. En la P24 el 40.8 % respondieron “Siempre”, el 34.4 % “Casi siempre”, el 23.2 % “Casi nunca” y el 1.6 % “Nunca”. En la P25 EL 40.8 % respondieron “Siempre”, el 43.2 % “Casi siempre”, el 12.8 % “Casi nunca”, el 3.2 % “Nunca”. En la P26 el 18.4 % respondieron “Siempre”, el 41.6% “Casi siempre”, el 35.2 % “Casi nunca” y el 4.8 % “Nunca”. En la P27 el 24 % respondieron “Siempre”, el 41.6 % “Casi siempre”, el 31.2 % “Casi nunca” y el 3.2 % “Nunca”. En la P28 el 17.6 % respondieron “Siempre”, el 42.4 % “Casi siempre”, el 34.4 % “Casi nunca” y el 5.6 % “Nunca”. En la P29 el 30.4 % respondieron “Siempre”, el 40.0% “Casi siempre”, el 28.0 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”. En la P30 el 29.6 % respondieron “Siempre”, el 52.8 % “Casi siempre”, el 16.0 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”. En la P31 el 16.8 % respondieron “Siempre”, el 43.2. % “Casi siempre”, el 38.4 % “Casi nunca”, el 1.6 % “Nunca”. En la P32 el 15.2 % respondieron “Siempre”, el 50.4 % “Casi siempre”, el 32.8 % “Casi nunca”, el 1.6

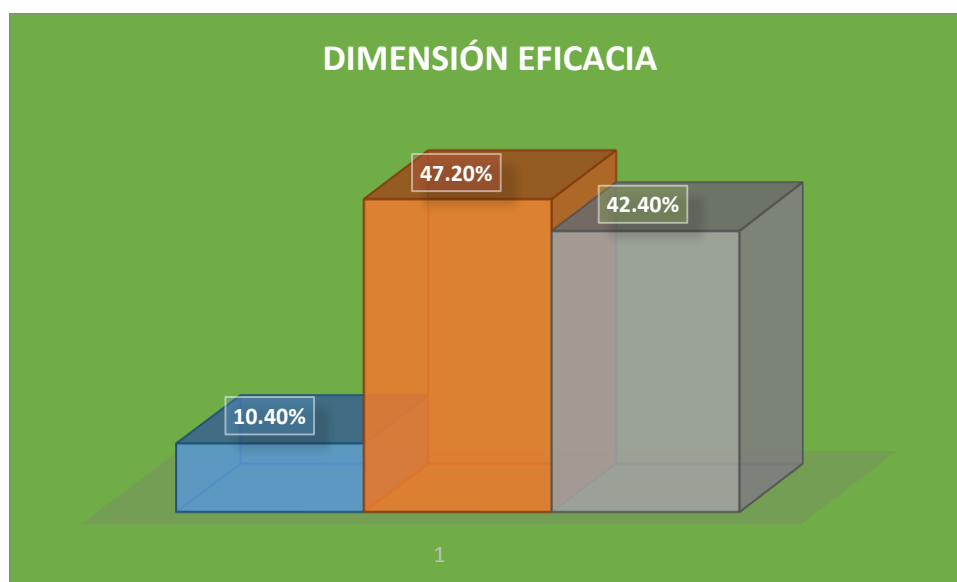
% "Nunca". En la P33 el 11.2 % respondieron "Siempre", el 52.8 % "Casi siempre", el 31.2 % "Casi nunca", el 4.8 % "Nunca".

Tabla 27 Resultados de la Dimensión Eficacia

| Dimensión Eficacia | | |
|--------------------|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Mala | 13 | 10.4% |
| Regular | 59 | 47.2% |
| Buena | 53 | 42.4% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 10 Resultados de la Dimensión Eficacia



En la tabla N° 27, se muestra el resumen de la dimensión "Eficacia" en el que se puede observar que el 10.4 % de los encuestados señala que la dimensión evaluada es Baja, asimismo el 47.2 % de los encuestados indica que es Media y el 42.4% de ellos sostiene que la Eficacia es Alta.

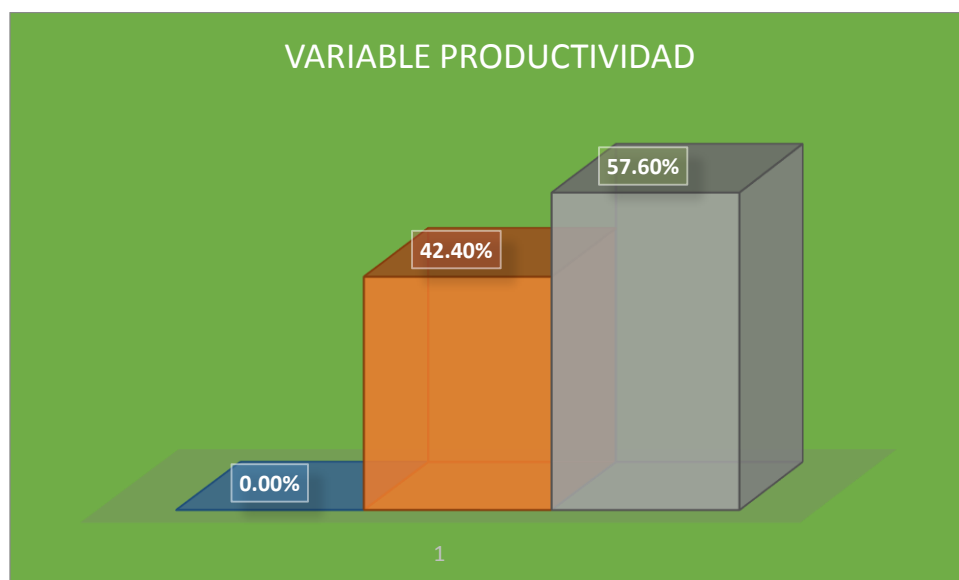
1.6. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Tabla 28 Resumen De Los Resultados De La Variable Productividad

| Variable PRODUCTIVIDAD | | |
|------------------------|------------|---------------|
| | <i>f</i> | % |
| Baja | 0 | 0.0% |
| Media | 53 | 42.4% |
| Alta | 72 | 57.6% |
| Total | 125 | 100.0% |

Fuente: Trabajo de Campo. Elaboración propia.

Gráfico 11 Resumen de los resultados de la variable productividad



De acuerdo a la Tabla N° 28 se puede constatar el resumen de los resultados de la variable dependiente "Productividad" en el cual se valora de manera global esta variable como sigue: el 0.0 % considera que la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar es Baja, El 42.4 % considera que es Media y el 57.6 % de los encuestados considera que la productividad es Alta.

1.7. PRUEBA DE HIPÓTESIS

1.7.1. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Primero describamos los estadísticos descriptivos. La 'media' es el valor promedio (Sumatoria entre cantidad) de todos los valores correspondientes a cada dimensión o la variable. La 'desviación estándar' es el valor promedio de variabilidad de los valores correspondientes con respecto a su media. Esto se aplica también en los siguientes ítems.

Los estadísticos descriptivos son:

Tabla 29 Estadísticos descriptivos de las variables

| Estadísticos descriptivos | | | |
|-----------------------------|---------|---------------------|-----|
| | Media | Desviación estándar | N |
| PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | 56,2640 | 6,80150 | 125 |
| PRODUCTIVIDAD | 67,62 | 14,307 | 125 |

La media de los datos de la Variable Perfil del empleado público es de 56,264, es decir, es el promedio de la sumatoria de todos los valores asignados a dicha variable en la encuesta aplicada en la Municipalidad. Mientras que la Variable Productividad tiene una media de 67,62, valor promedio de todos los datos consignados en la encuesta aplicada a los 125 usuarios sobre los 186. La desviación típica es de 6,80150 y 14,307, respectivamente.

Luego, se calcula la correlación entre la variable Perfil del empleado público y la variable Productividad. El Coeficiente de Correlación de Pearson calculado se observa en la siguiente tabla:

Tabla 30 Coeficiente de Correlación de Pearson entre la variable independiente y dependiente

| | | Correlaciones | |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------|
| | | PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | PRODUCTIVIDAD |
| PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | Correlación de Pearson | 1 | ,964** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 125 | 125 |
| PRODUCTIVIDAD | Correlación de Pearson | ,964** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 125 | 125 |

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

El Coeficiente de Correlación de Pearson calculado en el software SPSS es de “0.964”, que es muy alto, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables, porque además, la significación bilateral es de 0.000, inferior al 0.01 aceptable, es decir, que la correlación obtenida es Muy Significativa.

1.7.2. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Esta correlación cuenta con los siguientes estadísticos descriptivos:

Tabla 31 Correlación entre la variable perfil del empleado público y las dimensiones de la variable productividad

| Estadísticos descriptivos | | | |
|-----------------------------|---------|---------------------|-----|
| | Media | Desviación estándar | N |
| PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | 56,2640 | 6,80150 | 125 |
| Dimensión Eficiencia | 11,60 | 1,713 | 125 |
| Dimensión Efectividad | 17,43 | 3,597 | 125 |
| Dimensión Eficacia | 38,59 | 10,829 | 125 |

Sobre el Coeficiente de Correlación entre la Variable Perfil del Empleado Público y las dimensiones de la Variable Productividad se ha obtenido el siguiente coeficiente:

Tabla 32 Coeficiente de correlación entre la variable perfil del empleado público y las dimensiones de la variable productividad

| | | Correlaciones | | | |
|--------------------------------|------------------------|--|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| | | PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | Dimensión Eficiencia | Dimensión Efectividad | Dimensión Eficacia |
| PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO | Correlación de Pearson | 1 | ,581** | ,760** | ,929** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Eficiencia | Correlación de Pearson | ,581** | 1 | ,549** | ,443** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Efectividad | Correlación de Pearson | ,760** | ,549** | 1 | ,621** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Eficacia | Correlación de Pearson | ,929** | ,443** | ,621** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 |

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

En este caso se observa que el Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable Perfil del Empleado Público y las dimensiones de la Variable Productividad, tiene una mayor significación con la dimensión Eficacia, con $r = 0.929$, mientras que presenta una menor correlación con la dimensión Eficiencia, con un $r = 0.581$. Todas las correlaciones entre la Variable Perfil del Empleado Público y las dimensiones de la Variable Productividad son muy significativas, menores 0.01.

En conclusión: SI HAY CORRELACIÓN entre la Variable Perfil del Empleado Público y las dimensiones de la Variable Productividad.

1.7.3. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD Y LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO

Los estadísticos descriptivos de esta correlación son los siguientes:

Tabla 33 Correlación entre la variable productividad y las dimensiones de la variable perfil del empleado público

| Estadísticos descriptivos | | | |
|---|-------|---------------------|-----|
| | Media | Desviación estándar | N |
| PRODUCTIVIDAD | 67,62 | 14,307 | 125 |
| Dimensión Orientación al ciudadano | 13,07 | 2,145 | 125 |
| Dimensión Orientación a resultados | 11,42 | 1,724 | 125 |
| Dimensión Compromiso ético con el servicio publico | 9,86 | 1,547 | 125 |
| Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | 9,36 | 1,608 | 125 |
| Dimensión Iniciativa | 8,50 | 1,490 | 125 |
| Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad | 4,05 | ,802 | 125 |

El Coeficiente de Correlación entre la Variable Productividad y las dimensiones de la Variable Perfil del Empleado Público se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 34 Coeficiente de Correlación entre la Variable Productividad y las dimensiones de la Variable Perfil del Empleado Público

Correlaciones

| | | PRODUCTIVIDAD | Dimensión Orientación al ciudadano | Dimensión Orientación a resultados | Dimensión Compromiso ético con el servicio público | Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | Dimensión Iniciativa | Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad |
|---|------------------------|---------------|------------------------------------|------------------------------------|--|---|----------------------|--|
| PRODUCTIVIDAD | Correlación de Pearson | 1 | ,732** | ,746** | ,751** | ,760** | ,659** | ,418** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Orientación al ciudadano | Correlación de Pearson | ,732** | 1 | ,557** | ,516** | ,383** | ,337** | ,148 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,099 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Orientación a resultados | Correlación de Pearson | ,746** | ,557** | 1 | ,515** | ,459** | ,470** | ,137 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,128 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Compromiso ético con el servicio público | Correlación de Pearson | ,751** | ,516** | ,515** | 1 | ,516** | ,376** | ,226* |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,011 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Conciencia y compromiso con la organización | Correlación de Pearson | ,760** | ,383** | ,459** | ,516** | 1 | ,588** | ,387** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Iniciativa | Correlación de Pearson | ,659** | ,337** | ,470** | ,376** | ,588** | 1 | ,520** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |
| Dimensión Adaptabilidad y flexibilidad | Correlación de Pearson | ,418** | ,148 | ,137 | ,226* | ,387** | ,520** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,099 | ,128 | ,011 | ,000 | ,000 | |
| | N | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 | 125 |

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

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

En este caso se observa que el Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable Productividad y las dimensiones de la Variable Perfil del Empleado Público, tiene un mayor coeficiente entre la variable Variable Productividad y la dimensión Conciencia y compromiso con la organización, con 0.760, con una significación de 0.000, es decir, que la correlación obtenida es Muy Significativa. Mientras que presenta una menor correlación con la dimensión Adaptabilidad y flexibilidad, con un $r = 0.418$, el que además es muy significativo, pues alcanza el 0.000.

En conclusión: HAY CORRELACIÓN significativa entre la Variable Productividad y las dimensiones de la Variable Perfil del Empleado Público

IV. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017” ha planteado como problemática general: ¿Cuál es la relación entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?, en consecuencia, buscó determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, planteando como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar.

Con respecto a la población ha sido conformada por los trabajadores en los diferentes regímenes laborales, CAS, RH, personal permanente, que son aproximadamente 186 personas de acuerdo a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Espinar, y en base a esta población se utilizó la muestra probabilística conformada por 125 empleados públicos, a los cuales se aplica los cuestionarios para medir las variables con un nivel de confianza del 95 % y determinar su relación con la recolección de datos. Estas personas han conformado los sujetos de investigación que participan con la encuesta como técnica de recolección de datos, quienes han respondido dos cuestionarios para la variable independiente y dependiente con 25 y 33 ítems respectivamente.

De acuerdo al resumen de resultados de la variable independiente “Perfil del empleado público” en la Tabla N° 21 se valora de manera global esta variable como sigue: el 0.0 % considera que el Perfil del empleado público de la Municipalidad Provincial de Espinar es Malo, El 25.6 % considera que es regular y el 74.4 % de los encuestados considera que el Perfil del empleado público es Bueno.

Asimismo, con respecto al resumen de los resultados de la variable dependiente “Productividad” en la Tabla N° 28 se valora de manera global esta variable como sigue: el 0.0 % considera que la productividad de la Municipalidad Provincial de Espinar es baja, El 42.4 % considera que es media y el 57.6 % de los encuestados considera que el Perfil del empleado público es Alto.

Confirmándose la hipótesis general que señala que “Existe una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad de la Municipalidad Provincial

de Espinar”. Debido a que se logró determinar la correlación entre las variables estudiadas de la siguiente manera: El Coeficiente de Correlación de Pearson calculado con el software SPSS es de “0.964”, que es muy alto, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables, porque además, la significación bilateral es de 0.000, inferior al 0.01 aceptable, es decir, que la correlación obtenida es Muy Significativa. (Ver Tabla 31)

Con respecto a las demás hipótesis, todas son confirmadas pues se logran los siguientes resultados: (Ver Tabla 33)

- La relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r=0,732$
- La relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r= 0,746$
- La relación entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r=0,751$
- La conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r=0,760^{**}$
- La relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r=0 ,659^{**}$
- La relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presenta una correlación de $r=0,418^{**}$

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se determinó la relación entre perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, obteniendo el Coeficiente de Correlación de Pearson calculado con el software SPSS es de “0.964”, que es una correlación positiva muy fuerte, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se identificó la relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r=0,732$ siendo una correlación positiva media.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se mostró la relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r= 0,746$ representando una correlación positiva media.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se determinó la relación entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r=0,751$ mostrando una correlación positiva considerable.
5. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se indicó la relación entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r=0,760^{**}$ identificando una correlación positiva considerable.

6. De acuerdo al quinto objetivo específico, se determinó la relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r=0,659^{**}$ evidenciando una correlación positiva media.

7. De acuerdo al sexto objetivo específico, se mostró la relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar, presentando una correlación de $r=0,418^{**}$ identificando una correlación positiva débil.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe promover la correcta orientación al ciudadano de manera amable y cordial, procurando resolver las necesidades de la población, este punto se puede realizar a través de capacitaciones, libros de reclamación, buzón de sugerencias entre otros.
2. Mejorar el control interno y realizar evaluaciones sobre el desempeño de los trabajadores, asimismo se debe procurar un buen clima institucional, respetando los derechos laborales y cumpliendo las obligaciones cabalmente.
3. Se debe cultivar la ética en el servicio dentro de la Municipalidad Provincial de Espinar, a través de charlas, capacitaciones, evaluación del desempeño.
4. Generar conciencia e identificación con la Municipalidad Provincial de Espinar, esto se debe lograr gracias al buen clima institucional y el respeto a los derechos laborales de la organización, además de realizar seguimiento a las tareas de cada uno de los trabajadores.
5. Las iniciativas de los trabajadores deben ser escuchadas y tomadas en cuenta, haciendo partícipes a todos los empleados en las tomas de decisiones de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Ahumada, Í. (1987). *La productividad laboral en la industria manufacturera. Nivel y evolución durante el periodo 1970-1981*. México.
- Alva Zapata , J., & Juarez Morales , J. (2014). “*Relación Entre El Nivel De Satisfacción Laboral Y El Nivel De Productividad De Los Colaboradores De La Empresa Chimu Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014*”. Trujillo.
- Avellón Naranjo , B. (2015). *La Eficiencia Y La Productividad De Las Comunidades Autónomas Españolas En La Gestión Tributaria: Aplicación Del Análisis Envoltante De Datos*. Valladolid.
- Bacacorzo, G. (1997). *Tratado de Derecho Administrativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile.
- Cequea, M., & Rodríguez Monroy, C. (2011). *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización*. Cartagena.
- Congreso de la República del Perú. (2001). *Ley Del Código De Ética De La Función Pública*. Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2005). *Ley Marco Del Empleo Público* . Lima.
- Contraloría General de la República. (s.f.). *Marco Legislativo, Organizacional Y Administrativo Municipal*. Lima.
- Corral , Y. (2009). *Validez Y Confiabilidad De Los Instrumentos De Investigación Para La Recolección De Datos*. Carabobo.
- Flores Ramos , C., & Vilca Arizaca, J. (2015). “*La Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad De La Empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. Arequipa - 2015*”. Arequipa.
- Fuentes Navarro, S. (2012). “*Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad*” (Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango. Quetzaltenango.
- Gestiopolis. (14 de Junio de 2001). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-perfil-ocupacional-y-como-elaborarlo/>
- González, M. (2006). *Competencias Básicas Del Servidor Público. Transformación, Estado y Democracia*.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México : Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: Mac Graw Hill.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile.
- Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz. (2010). *El Rol De Los Funcionarios Públicos*. Lima.

- Javalquinto , B. (2015). *Análisis Estratégico Contemporáneo*.
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación,.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Laura Ortiz, L. (2010). *Los Funcionarios O Servidores Públicos En El Código Penal*. Arequipa.
- Loor Lucas, V., & Vera Loo, N. (2016). *Estudio De La Evaluación De Desempeño Laboral Para La Mejora En La Gestión Del Personal Administrativo Emaars-Ep Parroquia Angel Pedro Giler*. Calceta.
- M. Peiró, J., Ramos, J., & Cortés, J. (2012). *Productividad Y Gestión De Recursos Humanos En Las Administraciones Públicas*. Madrid.
- Martínez Cárdenas , E. (2008). *Régimen Del Servidor Público*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de Abril de 2011). Directiva General Del Sistema Nacional De Inversión Pública. *El Peruano*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/component/content/article?id=306>
- Morveli Salas, M. (2014). *Guía Para Formular Proyectos De Investigación Científica*.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2012). *El Servicio Civil Peruano*. Lima.
- Rodríguez Bolívar, & Ortiz Rodríguez, D. (2002). *El Cuadro de Mando Integral y su aplicación al control de la gestión en las Administraciones Públicas*.
- Sánchez Castillo, S. (2012). La adquisición de competencias mediante la autonomía en el proceso de aprendizaje autorregulado. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*.
- Sánchez Quiñones, B. (2015). "Mejora De La Productividad Laboral Del Personal De Las Municipalidades Del Distrito De Virú Mediante La Propuesta De Un Programa Motivacional". Trujillo.
- Serrano Mendoza, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima.
- Tito Huamani , P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Lima.
- Vásquez Paucar, M. (2012). *Modelo De Gestion Organizacional Para Mejorar La Productividad Laboral En Los Colegios De La Zona Sur De Manabí*. Trujillo.
- Velásquez Peralta, N. (2015). *Gestión De Motivación Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Las Empresas Industriales En Chimbote*. Trujillo.

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

Tabla 35 Matriz del instrumento para la recolección de datos de la variable Perfil del Empleado Público

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | N° DE ITEMS | ITEMS/REACTIVO | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------|------------------------------------|------|-------------|---|--|
| Orientación al Ciudadano | Sensibilidad hacia las necesidades | 24 % | 6 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Da respuesta ágil y eficiente a las necesidades de los ciudadanos, en relación a las posibilidades de las organizaciones? • ¿Manifiesta interés por entender las necesidades de los ciudadanos y dar solución a sus problemas? • ¿Posee un trato cordial y amable? | a) Siempre b) Casi siempre d) Casi nunca e) Nunca |
| | Capacidad de respuesta | | | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Gestionar adecuadamente las quejas y sugerencias de los ciudadanos? • ¿Anticipar las necesidades de los ciudadanos? • ¿Coordina eficientemente con otras unidades procedimientos para satisfacer al ciudadano? | |

| | | | | | |
|--|----------------------------|------|---|--|--|
| Orientación a Resultados | Logro de objetivos comunes | 20 % | 5 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo? • ¿Optimiza tiempos y medios para obtener la calidad del servicio y la eficiencia en la propia tarea? • ¿Orienta hacia los indicadores claves del Área, Departamento o Servicio? • ¿Muestra un alto grado de responsabilidad por las consecuencias de los resultados obtenidos? • ¿Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales? | |
| Compromiso Ético con el Servicio Público | Ética del servicio público | 16 % | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Desempeña la tarea con objetividad? • ¿Desarrolla las actuaciones en los ámbitos de responsabilidad con transparencia? • ¿Actúa bajo los principios de igualdad y respeto? • ¿Actúa de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación? | |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|------|-----------|--|--|
| Conciencia y compromiso con la organización | Compromiso con la organización | 16 % | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifica con los objetivos de la organización, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas con el logro de objetivos comunes? • ¿Siente orgulloso de ser parte de la organización y actúa consecuentemente? • ¿Alcanza los objetivos pautados, esforzándose por mejorar continuamente, participa y aporta ideas? • ¿Se responsabiliza por los resultados de su tarea? | |
| Iniciativa | Emprendimiento de acciones | 16 % | 4 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas? • ¿Actúa antes de que se lo pidan o antes de ser forzado por las circunstancias? • ¿Demuestra agilidad en la respuesta a los cambios? • ¿Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos? | |
| Adaptabilidad Y Flexibilidad | Crear oportunidades | 8 % | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Propone mejoras a los procedimientos definidos, que redunden en una mejora en los productos (servicios, controles, aprobaciones, etc.)? • ¿Analiza las situaciones con profundidad y elabora planes de contingencia? | |
| | | | 25 | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36 Matriz del Instrumento para la Recolección de Datos de la Variable Productividad

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | N° DE ITEMS | ITEMS/REACTIVO | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------|---------------|------|-------------|--|--|
| Eficiencia | Tiempo | 15% | 5 | ¿Cumple con las tareas antes del tiempo estipulado? | a) Siempre b) Casi siempre d) Casi nunca e) Nunca |
| | Recursos | | | ¿Hace uso racional de los recursos? | |
| | Perfil | | | ¿Cumple el perfil profesional para el área que desempeña? | |
| | Conocimientos | | | ¿Con que frecuencia aplica sus conocimientos en beneficio de los demás? | |
| | Habilidades | | | ¿Resuelve los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás? | |
| Efectividad | Compromiso | 24% | 8 | ¿Su organización le motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado? ¿Se siente motivado para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto? ¿Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar? ¿Se siente orgulloso de trabajar en su institución? | |

| | | | | | |
|----------|----------------------------|-----|----|---|--|
| | Capacitación | | | <p>¿Se evita las barreras significativas en su organización para realizar su trabajo correctamente?</p> <p>¿Las condiciones de trabajo existentes en su organización le permiten ser tan productivo cómo puede?</p> <p>¿En su trabajo hace un buen uso de sus capacidades y habilidades?</p> <p>¿Su puesto le ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante?</p> | |
| Eficacia | Cumplimientos de objetivos | 60% | 20 | <p>¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos?</p> <p>¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos?</p> <p>¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales?</p> <p>¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?</p> <p>¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa?</p> <p>¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?</p> <p>¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?</p> | |

| | | | | | |
|----------------|---------------|-------------|-----------|--|--|
| | Liderazgo | | | <p>¿Hay un líder aceptado por todos?</p> <p>¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos?</p> <p>¿El líder facilita la comunicación y la participación?</p> <p>¿La comunicación es clara, fluida, precisa?</p> <p>¿Se escuchan las opiniones de todos?</p> <p>¿Se ha acordado un método para tomar decisiones?</p> <p>¿Las decisiones se toman por consenso?</p> <p>¿Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos?</p> <p>¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo?</p> | |
| | Clima laboral | | | <p>¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?</p> <p>¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva?</p> <p>¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias?</p> <p>¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas?</p> | |
| TOTALES | | 100% | 33 | | |

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR 2017.

Distinguido (a) amigo (a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO**, No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su valiosa colaboración.

Marque con una X en el recuadro correspondiente, de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

| | | | |
|--------------|-------------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

| N° | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
|-----------|---|--------------|-------------------|---------------------|----------------|
| 01 | ¿Da respuesta ágil y eficiente a las necesidades de los ciudadanos, en relación a las posibilidades de la organización? | | | | |
| 02 | ¿Manifiesta interés por entender las necesidades de los ciudadanos y dar solución a sus problemas? | | | | |
| 03 | ¿Posee un trato cordial y amable? | | | | |
| 04 | ¿Gestiona adecuadamente las quejas y sugerencias de los ciudadanos? | | | | |
| 05 | ¿Anticipa las necesidades de los ciudadanos? | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 06 | ¿Coordina eficientemente con otras unidades procedimientos para satisfacer al ciudadano? | | | | |
| 07 | ¿Asume las responsabilidades propias del puesto de trabajo? | | | | |
| 08 | ¿Optimiza tiempos y medios para obtener la calidad del servicio y la eficiencia en la propia tarea? | | | | |
| 09 | ¿Orienta hacia los indicadores claves del Área, Departamento o Servicio? | | | | |
| 10 | ¿Muestra un alto grado de responsabilidad por las consecuencias de los resultados obtenidos? | | | | |
| 11 | ¿Aporta valor por encima de lo esperado, con una participación importante en los objetivos organizacionales? | | | | |
| 12 | ¿Desempeña la tarea con objetividad? | | | | |
| 13 | ¿Desarrolla las actuaciones en los ámbitos de responsabilidad con transparencia? | | | | |
| 14 | ¿Actúa bajo los principios de igualdad y respeto? | | | | |
| 15 | ¿Actúa de acuerdo con la ética de la responsabilidad, tomando conciencia de las repercusiones de su actuación? | | | | |
| 16 | ¿Se identifica con los objetivos de la organización, haciéndolos propios e instrumentando acciones comprometidas con el logro de objetivos comunes? | | | | |
| 17 | ¿Siente orgullo de ser parte de la organización y actuar consecuentemente? | | | | |
| 18 | ¿Alcanza los objetivos pautados, esforzándose por mejorar continuamente, participar y aportar ideas? | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿Se responsabiliza por los resultados de su tarea? | | | | |
| 20 | ¿Manifiesta una disposición proactiva frente a la resolución de problemas? | | | | |
| 21 | ¿Actúa antes de que se lo pidan o antes de ser forzado por las circunstancias? | | | | |
| 22 | ¿Demuestra agilidad en la respuesta a los cambios? | | | | |
| 23 | ¿Busca activamente respuestas a las necesidades de los ciudadanos? | | | | |
| 24 | ¿Propone mejoras a los procedimientos definidos, que redunden en una mejora en los productos (servicios, controles, aprobaciones, etc.)? | | | | |
| 25 | ¿Analiza las situaciones con profundidad y elabora planes de contingencia? | | | | |

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR 2017.

Distinguido (a) amigo (a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **PRODUCTIVIDAD**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

| | | | |
|--------------|-------------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

| N° | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|--------------|---------|
| 01 | ¿Cumple con las tareas antes del tiempo estipulado? | | | | |
| 02 | ¿Hace uso racional de los recursos? | | | | |
| 03 | ¿Cumple el perfil profesional para el área que desempeña? | | | | |
| 04 | ¿Con que frecuencia aplica sus conocimientos en beneficio de los demás? | | | | |
| 05 | ¿Resuelve los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás? | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 06 | ¿Su organización le motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado? | | | | |
| 07 | ¿Se siente motivado para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto? | | | | |
| 08 | ¿Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar? | | | | |
| 09 | ¿Se siente orgulloso de trabajar en su organización? | | | | |
| 10 | ¿Se evita las barreras significativas en su organización para realizar su trabajo correctamente? | | | | |
| 11 | ¿Las condiciones de trabajo existentes en su organización le permiten ser tan productivo cómo puede? | | | | |
| 12 | ¿En su trabajo hace un buen uso de sus capacidades y habilidades? | | | | |
| 13 | ¿Su puesto le ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante? | | | | |
| 14 | ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos? | | | | |
| 15 | ¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos? | | | | |
| 16 | ¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales? | | | | |
| 17 | ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos? | | | | |
| 18 | ¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa? | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 19 | ¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo? | | | | |
| 20 | ¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas? | | | | |
| 21 | ¿Hay un líder aceptado por todos? | | | | |
| 22 | ¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos? | | | | |
| 23 | ¿El líder facilita la comunicación y la participación? | | | | |
| 24 | ¿La comunicación es clara, fluida, precisa? | | | | |
| 25 | ¿Se escuchan las opiniones de todos? | | | | |
| 26 | ¿Se ha acordado un método para tomar decisiones? | | | | |
| 27 | ¿Las decisiones se toman por consenso? | | | | |
| 28 | ¿Cuándo no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos? | | | | |
| 29 | ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo? | | | | |
| 30 | ¿Se generan alternativas de solución ante los problemas? | | | | |
| 31 | ¿Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva? | | | | |
| 32 | ¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias? | | | | |
| 33 | ¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas? | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Sicuaní, marzo del 2017

Señor (a):

Mg:.....

Docente de la Escuela de PosGrado UCV - Trujillo

Asunto: Validación de Instrumentos

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en la tesis: "Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017.". Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente,

.....
Milena Chalco Escalante

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : MILENA CHALLCO ESCALANTE
MENCIÓN : MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
FECHA : MARZO 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.

DNI :

N° de Celular

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: “PERFIL DEL EMPLEADO PUBLICO Y PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR – 2017”

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:.....

1.3 INVESTIGADOR : BR. MILENA CHALLCO ESCALANTE

| COMPONENTE | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|------------|-------------------|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | | 0-20 % | 21-40 % | 41-60 % | 61-80 % | 81-100% |
| Forma | 1.REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios | | | | | |
| | 2.CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | |
| | 3.OBJETIVIDAD | Está expresado en conducta observable. | | | | | |
| Contenido | 4.ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | |
| | 5.SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad. | | | | | |
| | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación. | | | | | |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | |
| | 8.CONSISTENCIA | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | | |
| | 9.COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | | |
| | 10.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | |

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

..... del 2017

 Firma

Mg. o Dr.

DNI :

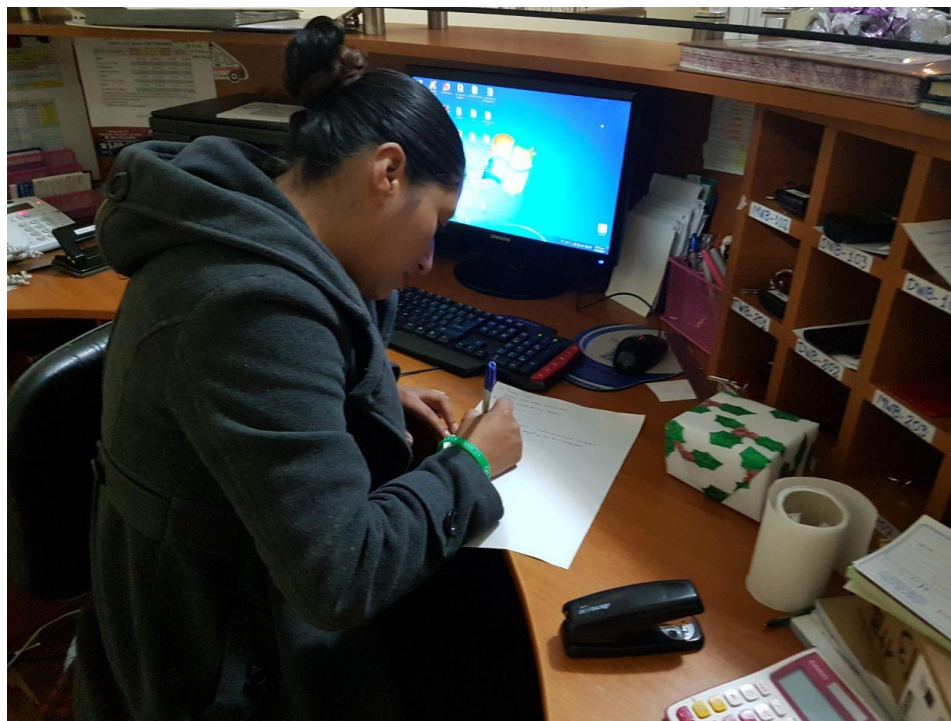
Tabla 37 Matriz De Consistencia de la Tesis “Perfil Del Empleado Público Y Productividad En La Municipalidad Provincial De Espinar 2017”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|---|---|---|--|
| <p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> | <p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> | <p>GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el perfil del empleado público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> | <p>Variable de estudio 1: PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO</p> <p>Variable de estudio 2: PRODUCTIVIDAD</p> | <p>Nivel: Básica sustantiva.</p> <p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>El nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p style="text-align: right;">O1</p> |
| <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso ético con el servicio público y la productividad en la</p> | <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Mostrar la relación entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso ético con el servicio público y la</p> | <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación al ciudadano y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación a resultados y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Existe una relación significativa entre el compromiso ético con el</p> | <p>DIMENSIONES</p> <p><u>PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación al ciudadano • Orientación a resultados • Compromiso ético con el servicio publico • Conciencia y compromiso con la organización • Iniciativa • Adaptabilidad y flexibilidad | <p style="text-align: right;">O2</p> <p>M</p> <p style="text-align: right;">r</p> <p>Dónde: M. Muestra de estudio O1: PERFIL DEL EMPLEADO PÚBLICO O2: PRODUCTIVIDAD r: relación directa entre Perfil del empleado público y la Productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 186 Muestra: 125</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>Municipalidad Provincial de Espinar?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar?</p> | <p>productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> <p>Indicar la relación entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> <p>Determinar la relación entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> <p>Mostrar la relación entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar</p> | <p>servicio público y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Existe una relación significativa entre la conciencia y compromiso con la organización y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Existe una relación significativa entre la iniciativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> <p>Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y flexibilidad y la productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar.</p> | <p><u>PRODUCTIVIDAD</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Efectividad • Eficacia | <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Técnica.</p> <p>Instrumento</p> <p>Análisis documental - Ficha documentario.</p> <p>Encuestas - cuestionario</p> <p>Observación - Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB</p> |
|--|--|---|---|--|

Fuente: Elaboración propia

OTRAS EVIDENCIAS



Se muestra el instante en que se realiza la encuesta a personal de la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Provincial de Espinar.