



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los
servidores públicos de la Dirección General de Formación
Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima,
2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA

Br. Esther Pilar Lorenzo Gilvonio

ASESOR

Dr. Sebastián Sánchez Díaz


SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad del talento humano

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **Lorenzo Gilvonio, Esther Pilar** cuyo título es: **La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15 (Quince).**

Lima, San Juan de Lurigancho 15 de Noviembre del 2018



Dr. Hugo Ricardo Prado López

PRESIDENTE



Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

SECRETARIO



Dr. Sebastián Sánchez Díaz

VOCAL





Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--	---	---

Dedicatoria

A Dios por ser la luz que guía mi camino, me da las fuerzas necesarias para continuar y me acompaña siempre en cada paso que doy.

A mi familia que me apoya incondicionalmente en cumplir todas mis metas.

Agradecimiento

A mis asesores de Maestría, por brindarme todos los conocimientos y dar las facilidades para realizar el presente estudio de investigación.

A los docentes por su apoyo y aportes para hacer posible la culminación del presente trabajo de estudio.

A cada uno de las personas, que participaron voluntariamente en él, presente estudio de investigación.

Declaración de autoría

Yo, Esther Pilar Lorenzo Gilvonio, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017”, presentado, en folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando 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 o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



.....
Firma

Lima, 24 de marzo del 2018

Presentación

Respetables señores miembros del jurado, exhibo ante ustedes la tesis titulada “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017”, la misma que ha sido redactada cumpliendo la normativa de la Universidad Cesar Vallejo, así como las normas gramaticales de redacción, con la finalidad de poder obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación que presento a continuación se desarrolló con el objetivo de determinar el vínculo existente entre la productividad laboral y las competencias laborales con las que cuentan los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, para lo cual se entrevistó a 46 servidores públicos mediante cuestionarios que permitieron medir la productividad y la competencia laboral de estos dentro del MTPE.

La presente investigación se diseñó de la siguiente forma: En el capítulo primero se desarrolló la introducción, en el capítulo segundo se expuso el marco metodológico, en el capítulo tercero se presentan los resultados, en el capítulo cuarto, se plasmó la discusión, en el capítulo quinto las conclusiones, en el capítulo sexto se propusieron algunas recomendaciones, en el capítulo séptimo se dio cuenta de las referencias bibliográficas utilizadas y en el capítulo octavo se adjuntaron los apéndices correspondientes.

Señores miembros del jurado, cumpliendo el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, se espera que la presente investigación obtenga visto bueno y aprobación para obtener el grado académico de magíster.

Índice

Acta de aprobación de la tesis.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autoría.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción.....	13
1.1. Antecedentes.....	14
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística.....	18
1.3. Justificación.....	30
1.4. Problema.....	32
1.5. Formulación de Hipótesis.....	36
1.6. Objetivos de la Investigación.....	36
II. Marco metodológico.....	38
2.1. Variables.....	39
2.2. Operacionalización de variables.....	41
2.3. Metodología.....	43
2.4. Tipo de investigación.....	43
2.5. Diseño de investigación.....	43
2.6. Población, muestra y muestreo.....	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
2.8. Método de análisis de datos.....	49
III. Resultados.....	50
3.1. Análisis descriptivo de cada variable y sus dimensiones.....	51
3.2. Análisis descriptivo de contingencia.....	58
3.3. Prueba de normalidad.....	66
3.4. Prueba de hipótesis.....	67
IV. Discusión.....	71

V. Conclusiones.....	74
VI. Recomendaciones.....	76
VII. Referencias bibliográficas.....	viii
VIII. Anexos.....	84
Anexo A Matriz de consistencia.....	85
Anexo B Matriz de validación de instrumentos.....	86
Anexo C Instrumento: Cuestionario - Variable (X).....	90
Anexo D Instrumento: Cuestionario - Variable (Y).....	92
Anexo E Autorización de la institución para aplicar instrumentos.....	94
Anexo F Base de datos de los instrumentos aplicados.....	97
Anexo G Artículo científico.....	99
Anexo H Acta de aprobación de originalidad de la tesis.....	119
Anexo I Autorización de publicación de tesis.....	121
Anexo J Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	122

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable (X) Productividad laboral.....	41
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable (Y) Competencia laboral.....	42
Tabla 3	Cálculo Estadístico de la muestra.....	45
Tabla 4	Alfa de Cronbach / Variable (X): Productividad laboral.....	49
Tabla 5	Alfa de Cronbach/ Variable (Y): Competencia laboral.....	49
Tabla 6	Tabla de frecuencia y porcentaje de la Productividad laboral...	51
Tabla 7	Tabla de frecuencia y porcentaje de la Eficacia.....	52
Tabla 8	Tabla de frecuencia y porcentaje de la Eficiencia.....	53
Tabla 9	Tabla de frecuencia y porcentaje de la Competencia laboral....	54
Tabla 10	Tabla de frecuencia y porcentaje de Motivos.....	55
Tabla 11	Tabla de frecuencia y porcentaje del Conocimiento.....	56
Tabla 12	Tabla de frecuencia y porcentaje de la Habilidad.....	57
Tabla 13	Tabla cruzada de la Productividad laboral y la Competencia laboral.....	58
Tabla 14	Tabla cruzada de la Productividad laboral y el Motivo.....	60
Tabla 15	Tabla cruzada de la Productividad laboral y el Conocimiento....	62
Tabla 16	Tabla cruzada de la Productividad laboral y la Habilidad.....	64
Tabla 17	Pruebas de normalidad de distribución.....	66
Tabla 18	Prueba de correlación de Spearman entre nivel la Productividad laboral y la Competencia laboral.....	67
Tabla 19	Prueba de correlación de Spearman entre la Productividad laboral y el Motivo.....	68
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman entre la Productividad laboral y el Conocimiento.....	69
Tabla 21	Prueba de correlación de Spearman entre la Productividad laboral y la Habilidad.....	70

Lista de figuras

Figura 1	Dimensiones de la Productividad laboral.....	20
Figura 2	Medición de la Productividad.....	21
Figura 3	Dimensiones de la Competencia laboral.....	28
Figura 4	Modelo de Desarrollo de Competencias.....	29
Figura 5	Diseño de investigación.....	43
Figura 6	Distribución porcentual de la Productividad laboral.....	51
Figura 7	Distribución porcentual de la Eficacia.....	52
Figura 8	Distribución porcentual de la Eficiencia.....	53
Figura 9	Distribución porcentual de la Competencia laboral.....	54
Figura 10	Distribución porcentual de Motivo.....	55
Figura 11	Distribución porcentual del Conocimiento.....	56
Figura 12	Distribución porcentual de la Habilidad.....	57
Figura 13	Distribución de la Productividad laboral y Competencia laboral.....	59
Figura 14	Distribución de la Productividad laboral y el Motivo.....	61
Figura 15	Distribución de la Productividad laboral y el Conocimiento.	63
Figura 16	Distribución de la Productividad laboral y la Habilidad.....	65

Resumen

La presente investigación titulada: “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos del MTPE; asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la población objetivo fue de 65 personas con una muestra de 46 observaciones con parámetros de un 95% de confianza y un 0,08 de error, conformado por trabajadores en modalidades 276 (nombrados), CAS y practicantes, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escala de Likert.

Los resultados han evidenciado que la mayoría de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, poseen productividad y competencia laboral alta (54,3% y 58,7% respectivamente) es alta, asimismo se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima.

Finalmente, en las pruebas de fiabilidad, siendo el Rho de Spearman de, 827*; es decir, contiene una correlación fuerte positiva a un nivel e significancia de 0,01, confirmando que a mayor competencia laboral en los servidores públicos, originan una mayor productividad laboral en beneficio de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

Palabras claves: Productividad laboral, competencia laboral, eficacia, eficiencia, motivos, conocimiento, habilidad y gestión pública.

Abstract

The present investigation entitled: "Labor Productivity and Labor Competence of public servants of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE- Lima, 2017", aimed to determine the relationship between labor productivity and labor competence of the public servants of the MTPE; Likewise, the cross-sectional descriptive correlation method was used, the target population was 65 people with a sample of 46 observations with parameters of 95% confidence and 0.08 error, made up of workers in 276 modalities (named) , CAS and practitioners, the technique used for data collection was the survey; and the instrument used was a questionnaire with a Likert scale.

The results have shown that most of the servers of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE, have high productivity and labor competency (54.3% and 58.7% respectively) is high, also the existence has been determined of a moderate and high positive correlation between labor productivity and labor competency of those of public servants of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE-Lima.

Finally, in the reliability tests, being the Spearman Rho of, 827 *; that is, it contains a strong positive correlation at a level of significance of 0.01, confirming that greater labor competition in public servants leads to greater labor productivity for the benefit of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE.

Keywords: Labor productivity, labor competency, efficiency, motives, knowledge, skill and public management.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Ozuna (2012), realizó en México una investigación de tipo correlacional que llevó por título *“La Cultura Organizacional y su Relación con la Productividad de una Institución Financiera”*. El mencionado estudio confirmó la relación positiva existente entre la Cultura organizacional y la productividad dentro de Santander en México. Esto quiere decir que si un colaborador de una institución posee una elevada cultura organizacional, consecuentemente este tendrá una mayor productividad, dado que su desempeño será mayor. Lo cual se explica por la relación existente entre las variables. El estudio también demostró que de los 373 directivos de área corporativo o sucursal encuestados, 181 mostraron ser productivos por contar con una alta o muy alta cultura organizacional lo que significó el 48,5% del total de la muestra. Lo cual implica que dentro de Santander México prevalece un porcentaje relevante de directivos productivos.

Benzanquen (2012), realizó una investigación para obtener el grado de Maestría en la universidad de Simón Bolívar de Sartenejas en Venezuela titulada: *“Sistema de Incentivos y la Productividad en el Área de Producción”* con la finalidad de desarrollar un sistema de incentivos dirigido al personal operaciones del área de producción para incrementar la productividad de la planta. Para ello, la investigación inicio con la recolección de bibliografía relacionada al tema de estudio y con el levantamiento de información de los datos actuales de la organización. Con esa información, se realizó una agrupación de los productos por familias considerando aquellos que siguen los mismos productos y en tiempos similares. La muestra que usó fue 10 familias para examinar los procesos de producción. Después de ello se pudo implantar el sistema de incentivos monetarios en dos tipos, bonos de producción y bonos de asistencia. El sistema logró motivar a los empleados a ser más productivos y esforzarse más, más de 50% obtuvo bonificaciones

tanto de producción como de asistencia durante meses, lograron incrementar sus remuneraciones mensuales, se alcanzó incrementar el 21% en la productividad de la planta y todo eso a un costo 58% menor al máximo estimado.

Asimismo Fuentes (2012), en su tesis “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala) Presentada para obtener el título de Psicología industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. Encontró que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos, los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar acabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado. Por tanto, el estudio encontró que las 20 personas encuestadas señalaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos). De donde el 71% consideró que siempre se sentía satisfecho con la labor que realizaba el cual les permitía alcanzar los objetivos institucionales, en tanto que el 29% respondió que generalmente se sentía satisfecho.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Ortega (2015), en la investigación titulada: “*Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo: Determinar de qué manera las

competencias laborales influye en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de mejorar el nivel del clima organizacional. Utilizó una metodología de estudio no experimental, transaccional, correlacional, causal, ya que su preocupación radica en describir y correlacionar los elementos que conforman el modelo que aquí se presenta, al igual que las características presentes en el clima organizacional y las competencias laborales como medios fundamentales del cambio en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 210 personas. Concluyó que las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Al medirse el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por eso mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa. Al respecto se observa que la competencia laboral y el clima organizacional se relacionan en un buen nivel, los trabajadores administrativos al realizar sus labores bajo las normas contribuyen entre sí a desarrollar un buen clima laboral, el cual pudiera ser positivo o negativo, de ahí la importancia de identificarlos a fin de ser negativos poder subsanar que lo ocasiona con la finalidad de mejorar el clima organizacional.

Granados (2013), en su tesis que lleva por nombre *“Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en turismo”*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que le sirvió para obtener el grado de Doctor, desarrollo su investigación en dos variables, competencia laboral y formación docente; determinando el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, investigación tipo descriptiva, diseño no experimental, transaccional, correlacional, causal;

población 96 estudiantes del décimo ciclo de turismo; muestreo no probabilístico; instrumento ficha técnica (cuestionario). Dicha investigación demostró que existe una correlación moderada positiva del 47% entre las competencias laborales y la formación de los profesionales, las competencias genéricas están relacionadas significativamente en un 61% con la formación de competencias, las competencias específicas y formación de habilidades tienen un 59% de relación significativa y las competencias básicas con la formación de habilidades un 41% siendo moderada positiva; lo cual indica que los docentes de alguna manera consideran las competencias laborales para el desempeño de su carrera en la formación de profesionales del turismo. La recomendación que obtenemos de esta investigación es, que todo docente debe tener en cuenta las competencias y conocimientos actualizados, para luego poder desarrollar la capacidad de tratar situaciones complejas e impredecibles de forma sistemática y creativa, con juicio crítico, así también se debe estimular la capacidad de diseñar, planificar y desarrollar en función de condicionamientos económicos, sociales y políticos procesos productivos de los sectores más significativos del turismo, los docentes debemos tener en cuenta que el alumno debe fortalecer la capacidad para interpretar y valorar los diferentes niveles de las actuaciones aplicadas al desarrollo turístico; mejorar la formación en habilidades y destrezas de los futuros profesionales en turismo.

Chacaltana y Yamada (2009), en su documento de trabajo "*Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*", realizan un análisis agregado de los niveles de empleo y productividad en el Perú, así como de la relación entre ambas variables utilizando datos de encuestas de hogares y cuentas nacionales entre el período 2000 y 2006. Como resultado de este análisis del mercado laboral, se pone de relieve el bajo grado de formalización del empleo y su acceso restringido a diversas dimensiones básicas del llamado empleo de calidad. Asimismo, durante el período de datos 2005-2006, menos de uno de cada cuatro trabajadores (23,7%) manifestó acceder a por lo menos uno de los beneficios laborales establecidos en la legislación peruana. En el mejor de los casos, la proporción de trabajadores que accede

a gratificaciones se ubica alrededor del 30,5%. En el peor de los casos, la proporción de trabajadores sindicalizados llegó a 3,3%. Si se analiza por sectores económicos, quienes presentan mejores indicadores son los trabajadores públicos y del sector electricidad y agua, en donde tres de cada cuatro poseen beneficios laborales. El estudio concluye con un análisis al otro extremo de la informalidad laboral, en el cual sitúa la agricultura en donde menos de uno de cada diez trabajadores accede a beneficios laborales.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística.

1.2.1. Variable (X) Productividad Laboral

El nivel de Productividad es una variable que está relacionada con todos los aspectos de la persona y ha sido estudiada desde diversas perspectivas.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), *la Productividad es la: Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo.*

Smith (1776), economista y filósofo, desliza el concepto de productividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, las características de los trabajadores y el desarrollo tecnológico y la innovación. Al respecto, en el libro primero de *La Riqueza de las Naciones*, señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo.

Por otro lado Belcher (1991), en su libro titulado *Productividad Total* nos da un concepto más simple sobre Productividad señalando que se trata de la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción.

Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010), en su documento titulado “Estrategias para el Mejoramiento de la Productividad” mencionan para mejorar la productividad se deben promover los valores organizacionales, ya que estos son la clave para que el desempeño de los empleados pueda darse de una manera organizada y transparente, le tengan amor a lo que hacen y se desenvuelvan de manera correcta tanto colectiva como individualmente sintiéndose a gusto en el lugar en donde están.

Marx (1980), en su libro “El Capital”, define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Es interesante destacar que Marx incorpora en su definición, además de las características (destrezas) de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción.

Koontz y Weihrich (2004), desarrollan que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.

Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Al respecto, Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando

alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

1.2.1.1. Dimensiones de la Productividad

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando logra llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente.

a) Eficacia: Los autores Robbins y Judge (2013, p.28) consideran que la Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

b) Eficiencia: Los autores Robbins y Judge (2013, p. 28) consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

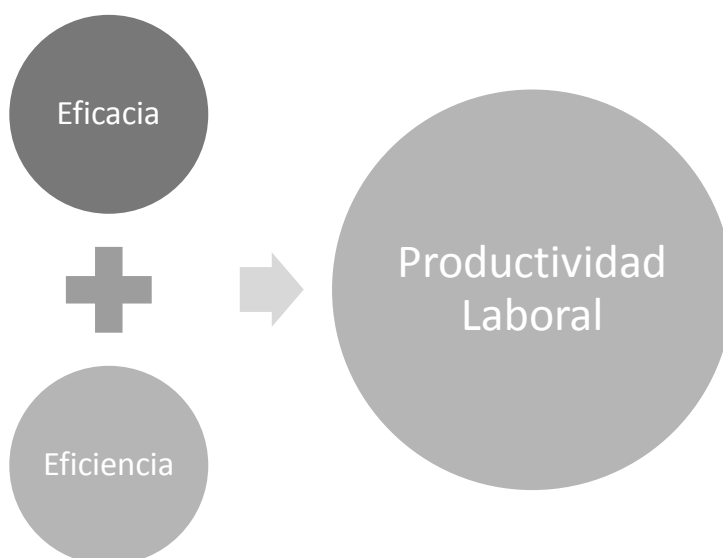


Figura 1. Dimensiones de la Productividad laboral.

Nota: Adaptado de Robbins y Judge (2013).

1.2.1.2. Beneficios de la Productividad.

Bain (2003), indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico con los recursos consumidos.

Por otro lado se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

1.2.1.3. Medición de la Productividad.

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Figura 2. . Medición de la Productividad

Nota: Adaptado de Gaither y Frazier (2000).

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos.

1.2.1.4. Factores que influyen en la productividad.

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

Según las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes primarios en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las aptitudes y actitudes de los individuos.

1.2.1.5. Organización del trabajo.

Para poder obtener una buena productividad, no se debe descuidar el factor humano, y la salud del colaborador, ya que se pone en juego la iniciativa y la creatividad de las personas para tomar las mejores decisiones. Actualmente, muchos de los factores asociados a un trabajo que requiere de gran esfuerzo físico va a desaparecer gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, pero en contrapartida, aparecen nuevos factores de tensión asociados, principalmente con el contenido y la posibilidad de participación del trabajador; la responsabilidad que se va a desarrollar por medio de una maquinaria deja a la persona una función de control de los procesos.

El compromiso ha de posibilitar la participación y la comunicación de los colaboradores, la organización debe facilitar vías de participación, a fin de conseguir una mayor implicación hacia cada uno de los que ejercen, en los objetivos de la empresa, una mayor responsabilidad y por tanto, una mayor satisfacción las personas como seres sociales que son, necesitan contacto con los demás y sentir la pertenencia a un grupo por ello, una buena relación laboral social es un factor clave para la buena productividad laboral.

1.2.1.6. Factor humano elemento clave en la productividad.

Si una organización desea que el personal desempeñe un trabajo con altos niveles de calidad y se incremente considerablemente la productividad, es importante que aprendan a administrar los recursos que se tienen, para lograr esto se necesita que cada uno de los colaboradores tengan una inteligencia emocional apropiada, ya que de ella influye grandemente en la establecida de la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral; se debe motivar al personal para enseñarles cómo se realizan las cosas de una forma óptima, de no ser así difícilmente se puede incrementar la productividad del personal, si no están satisfechas adecuadamente las necesidades intrínsecas individuales se debe recurrir a los colaboradores más cercanos para programar todo tipo de capacidades, y así el desarrollo será mucho más adecuado para las promociones y elementos de motivación en el aspecto económico.

1.2.1.7. Participación y productividad.

Gómez (2010), explica que la participación tiene efectos positivos o negativos sobre la productividad, esto depende de una serie de factores que concurren en cada caso determinado, conviene pues enfocar la cuestión desde una perspectiva práctica en lugar de estar en un estudio teórico, en principio la participación tiene un efecto positivo sobre la productividad, aunque en ocasiones sea limitado, prácticamente no condiciona por sí sola la aparición de efectos negativos, la existencia de efectos positivos derivados de la participación depende, en principio, de dos factores fundamentales la actividad económica que realiza la empresa o sector industrial en que opera y la concepción y el modelo de relaciones laborales que están presentes en la organización.

La participación parece tener efectos positivos sobre la productividad en los siguientes puestos:

- Si los colaboradores participan en base a su competencia y a nivel del puesto de trabajo.
- Si desarrolla un ambiente de auto implicación de los trabajadores donde la confianza y la comunicación sean características de las relaciones entre la dirección y los colaboradores.

El hecho de implantar la productividad como valor preferente para la empresa en medio de un mercado cada vez más competitivo, significa que cada empresa asume su cuota de responsabilidad consciente de que el resultado final es la consecuencia de los obtenidos en cada una de las etapas del proceso productivo y que, su progresiva mejora, requiere la participación y aportación de ideas innovadoras de todos los colaboradores de la empresa en sus respectivas áreas, tener siempre presente que el objetivo del máximo rendimiento debe ser compatible con la óptima utilización de las facultades físicas, y psíquicas de los colaboradores, conciliar su mayor satisfacción con un máximo de productividad, porque se acomodan los objetivos económicos a los sentimientos personales, de los que depende el buen funcionamiento de la empresa, procura para ello estimular la participación, se puede establecer así cinco características que deben estar presentes en todas las empresas donde la implantación y permanencia de sistemas participativos han dado lugar a una mejora de la productividad laboral.

- La empresa comparte con los colaboradores los beneficios económicos que se derivan, directa o indirectamente del incremento de la productividad.
- Las relaciones entre la dirección y los trabajadores se apoyan en un modelo de relaciones laborales consistente y permanente en el tiempo, hay que evitar que los colaboradores perciban la participación como un mecanismo o sistema de organización que pueda afectar la seguridad de los puestos de trabajo.
- Se introducen sistemas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores.

- Se necesita que la filosofía y el estilo de dirección de la empresa se concreten en la política de recursos humanos.

En definitiva, el vínculo existente entre participación y productividad no puede determinarse a prioridad ni apoyarse en fundamentos teóricos lo que si ocurre es la concepción que se tiene de las personas y de la empresa tiene clara repercusión en materia de productividad laboral como ha venido señalándose, así pues tanto la productividad como otros indicadores del estado de la empresa, no pueden observarse sin tener en cuenta el entorno en que se mueven, la concepción de la persona y de la empresa.

1.2.2. Variable (Y) Competencia Laboral.

La competencia laboral es una variable que está relacionada con todos los aspectos de la persona y ha sido estudiada desde diversas perspectivas.

Según ISO 9000:2005, la competencia laboral es la Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

Idalberto Chiavenato (2009): Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa. Las competencias básicas se pueden observar en el trabajo cotidiano o en situaciones de prueba. Lo importante es adquirir y agregar nuevas competencias que sean fundamentales para tener éxito en los negocios de la empresa, en lugar de invertir en una capacitación que no sirva para las necesidades reales de la organización.

Agudelo (1998), lo define como “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.

Tobón (2013), Precisa como arte de desempeñar, ejecutar una labor en un área específica al cual el sujeto se encuentra capacitado, formado, preparado o cuenta con experiencia para ejecutarla con total capacidad y conocimiento de causa. En fin, es la capacidad para realizar función haciendo uso de las competencias y habilidades de un individuo u organización.

Miranda (2003): De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Chiavenato (2009) indicó que: La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. Al respecto, el autor indica el condicionamiento que la competencia laboral, respecto al conocimiento, así como las capacidades que necesita para el desarrollo de sus actividades o tareas; toda vez que mejorar los conocimientos adquiridos, requiere un constante aprendizaje sobre el cual se adquieren nuevos conocimientos y habilidades, por ende el trabajador puede desarrollar su trabajo en forma más eficaz.

1.2.2.1. Dimensiones del nivel de Competencia Laboral.

Para Chiavenato (2009), existen tres dimensiones dentro de la competencia laboral criterios.

a) Motivos: Según Chiavenato (2009), los Motivos o impulsos son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El motivo genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos e incentivos que, una vez atendidos, satisfacen la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generaran la energía para alcanzar un objetivo. (p.237).

b) Conocimiento: Chiavenato (2009), menciona que el Conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término. (p.148).

c) Habilidad: Chiavenato (2009), señala sobre la Habilidad, ser el arte del saber hacer; implica destacar en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

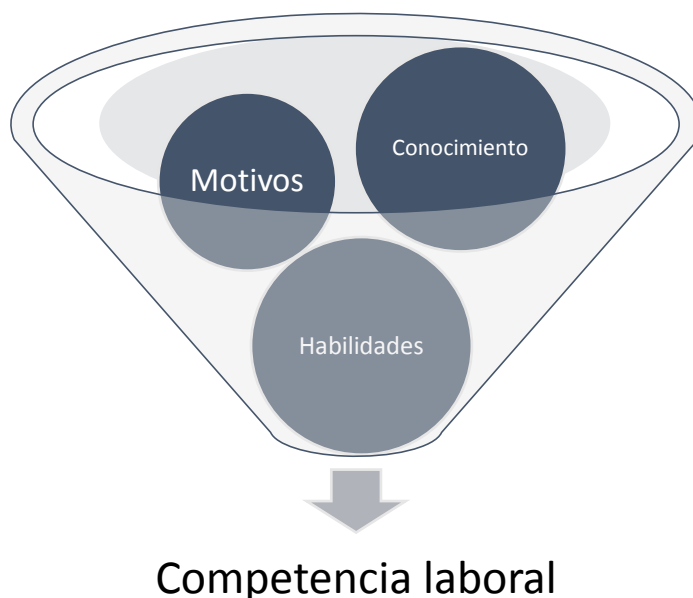


Figura 3. . Dimensiones de la Competencia laboral.

Nota: Adaptado de Chiavenato (2000).

1.2.2.2. Componentes de la Competencia Laboral.

Arellano (2009) precisó que las competencias deben de indicar las formas de pensar y comportarse de una persona, asimismo estas se generalizan a través de algunos escenarios o situaciones, los mismos que perduran razonablemente durante un período dado; toda vez que los contenidos involucrados en una competencia, son los que se necesitan para su desarrollo, las cuales son:

Saber: Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos.

Saber hacer: Habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la actuación.

Saber ser: Normas, actitudes, intereses, valores que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades.

Saber estar: Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo.

1.2.2.3. Tipos de Competencia Laboral

Al respecto Vargas (2010), indicó que la competencia laboral se puede dividir en básicas, genéricas y específicas, conforme se precisa a continuación:

Las competencias básicas, las cuales necesitan los seres humanos para vivir en una sociedad, o como lo definen otros autores, son las competencias ciudadanas, cuya utilidad sirve para dar solución a cualquier tipo de problema que se presente o procesar información.

Las competencias genéricas, son de naturaleza más comunes a distintas profesiones de las mismas áreas, como pueden ser las carreras de la salud o las de carácter administrativo. Las cuales permiten lograr el trabajo en equipo y la adaptabilidad en el medio labora.

Las competencias específicas, son las que se adquieren de forma específica en las respectivas carreras profesionales, y que a su vez buscan diferenciar a cada uno de los profesionales en un área específica.

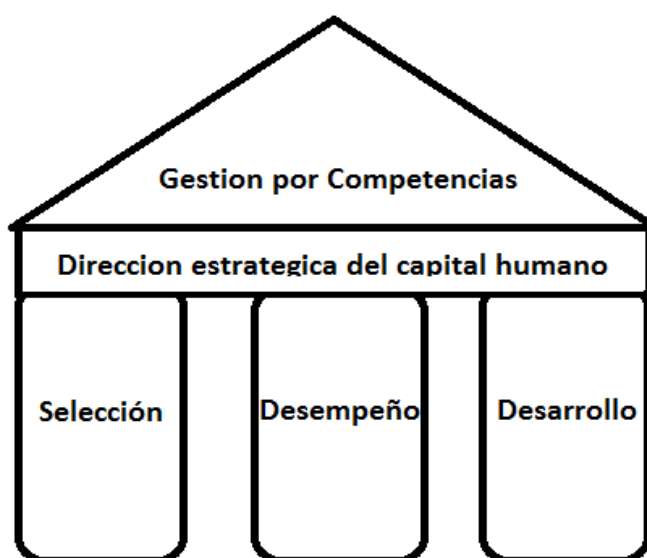


Figura 4. . Modelo de Desarrollo de Competencias

Nota: Adaptado de Alles, Martha, (2007)

El modelo apunta al desarrollo de competencias, y se basa en tres sub sistemas: selección, para que a partir de la puesta en marcha solo

ingresen personas que tengan las competencias deseadas; evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de la organización; y el fundamental, el desarrollo de las mismas.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La gestión por competencias laborales es un modelo de gerenciamiento donde se asigna funciones a cada trabajador, luego de analizar y evaluar sus motivos, conocimientos y habilidades, con el fin de mejorar el desempeño productivo a favor del trabajador y la organización para la cual trabajan.

La competencia laboral busca mejorar la calidad de las organizaciones asegurando maximizar el desempeño de los recursos humanos, ya que constituyen la base fundamental del desarrollo satisfactorio de las mismas hacia el éxito.

En tal sentido, la presente investigación permitirá aplicar y discutir los postulados teóricos referidos a la influencia de una gestión por competencias laborales de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, ocasionando que mejore la productividad laboral de los mismos, lo que contribuirá a lograr un trabajo oportuno y óptimo.

Finalmente dado el presente documento, servirá como antecedente a futuras investigaciones en materia de competencia laboral.

1.3.2. Justificación social

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal administrativos de la de la Dirección General de Formación Profesional y

Capacitación Laboral del MTPE– Lima, sin embargo, los resultados de las mismas pueden ser implementados por cualquier otra institución interesada en desarrollar el capital humano a través de la gestión por competencias y desempeño laboral para la mejora de su productividad, buscando obtener un mejor rendimiento, ya sea dentro de la entidad y fuera.

1.3.3. Justificación institucional

Las instituciones públicas no diferencian trabajadores con capacidad de desempeño eficiente, de aquellos que poseen solamente conocimientos adquiridos académicamente. No existe un adecuado proceso de selección de personal; lo que origina que dicho personal se encuentre en un puesto laboral en el que no es competente, lo que significa, que no se cumple lo que hoy en día se conoce como “personal adecuado, para puesto adecuado”. La presente investigación se profundiza en el potencial de la gestión por competencias. Ello permitirá a la institución, optimizar su gestión en la captación del talento humano, de este modo conllevará a lograr los objetivos que tienen como institución.

1.3.4. Justificación práctica

Esta investigación es importante debido a que a través de ésta buscamos llegar al porqué del deficiente desempeño del personal, además es necesario identificar, explicar, prevenir y mejorar el desempeño laboral. El desempeño laboral es uno de los ítems que se evalúa hoy en día en cualquier organización, y para lograr una buena labor por parte de los servidores públicos, se toma en consideración factores como el clima laboral, motivación, comunicación interpersonal efectiva. Por tal razón hoy en día existen distintas estrategias para mejorar deficiencias que se presentan en toda entidad. En otras palabras, con una adecuada gestión por competencias se pretende lograr un buen desempeño del personal, lograr que se designen los puestos en base a sus competencias.

1.4. Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial aún existe un gran número de personas que no tienen definidas claramente sus atribuciones, lo que ha llevado a un proceso deficiente en el reclutamiento, selección e inducción del personal, debido a una inexistencia de descripciones de puestos de trabajo y de un área de Recursos Humanos bien establecido dentro de la empresa que se encargue de elaborarlos. En ese sentido, son cada vez más las organizaciones que se suman por gestionar el rendimiento laboral de sus trabajadores en base a evaluaciones de desempeño. Actualmente el mundo empresarial ha sufrido muchos cambios en su entorno y como consecuencia las organizaciones luchan por ser cada vez más competitivas, exigiendo alinear de manera adecuada y productiva la administración del talento humano, estimulando a sus colaboradores a cumplir las tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo a sus competencias laborales.

Según Vargas (2002), en el periodo de los sesenta y setenta, el trabajo era explicado bajo el concepto de administración científica como una nueva metodología donde tanto los administradores como operarios tenían funciones específicas que desempeñar para lograr el éxito de su organización, frente a esto, las instituciones de formación lograron aproximarse al mundo empresarial mediante el desarrollo de metodologías donde se analizaba cada ocupación para luego estudiar y designar los puestos de trabajo; en tal sentido que se elaboraron múltiples manuales que reflejaban al detalle las normas en base al estudio de tiempos y movimientos, la especialización y la organización del trabajo en tareas y operaciones, sin embargo el impresionante y acelerado cambio técnico, así como nuevas formas de organización de trabajo sumado a las nuevas reformas económicas que se implementaron y favorecieron al incremento de la libre competencia de bienes importados con los bienes locales, dando además paso a la modernización de las tecnologías aplicadas a la producción y los

servicios, ocasionaron una rápida obsolescencia en tales programas en los años 80 (p.14).

Chiavenato (2009), a nivel mundial factores como: la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y la intensa búsqueda de la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, dio como resultado de que la gran ventaja competitiva de las organizaciones provienen del capital humano que trabajan en ellas, esto justificado por la importancia que representan los trabajadores debido a son ellos los que producen, venden, sirven al cliente, toman decisiones, lideran, motivan, comunican, supervisan, administran y dirigen los negocios de las empresas garantizando y fortaleciendo la innovación (p. 393).

Así vemos que para mejorar la productividad y garantizar la calidad de un bien o servicio en las organizaciones, se debe prestar importancia a los trabajadores, puesto que son ellos los que los que producen, administran y lideran las empresas.

Gracias al Sistema de Medición de Avance de la Productividad (SIMAPRO) programa promovido por la OIT, los países de América Latina y el Caribe han evolucionado favorecidamente logrando un incremento en su productividad con avances en los indicadores de eficiencia, costos y calidad, partiendo de la participación activa de los actores desde la base de las organizaciones y prácticas laborales orientadas al Trabajo Decente en base al desempeño de los trabajadores, a través del desarrollo de competencias laborales, integrales y mensurables (p. 92).

De acuerdo a este contexto, las empresas en su búsqueda por incrementar su productividad y mejorar su calidad, deben de establecer las competencias laborales de los trabajadores en función a su desempeño laboral basado en sus motivos, conocimiento y habilidades, a fin de afrontar con éxito las nuevas tendencias organizacionales.

En el Perú, en su búsqueda por mejorar la productividad empresarial y la capacidad del individuo, no ha sido ajeno a encontrar problemas en el camino en su proceso de evolución por insertar de un adecuado enfoque por competencias en las organizaciones.

Los desencuentros entre la oferta y demanda en el mundo laboral, han sido examinados con mayor profundidad en un informe elaborado por el Banco Mundial (2011). De acuerdo con el informe es manifiesto que: i) el Perú tiene bajo nivel de desempeño en el desarrollo de las habilidades cognitivas y socioemocionales de su población; y, ii) el desarrollo de las habilidades técnicas y profesionales de los jóvenes se ve afectado por las carencias en las habilidades genéricas, la calidad y la información en el mercado de formación laboral.

Según el Boletín de Economía Laboral, realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2007): El 55,2% de las empresas considera importante tomar una evaluación escrita, que permita saber el nivel de conocimiento de los postulantes; mientras que alrededor 60% de las empresas considera como necesario una evaluación de campo, la cual permite a la empresa medir la habilidad de los candidatos para ejecutar ciertas funciones del puesto al que postulan (p. 27).

A la fecha, existe abundante evidencia empírica que muestra que una persona mejor dotada de habilidades genéricas está mejor preparada para adquirir habilidades técnicas, profesionales y específicas para el trabajo a lo largo de su vida por medio de la educación terciaria formal y la capacitación. Asimismo, también existe evidencia que muestra que incluso aquellas personas que tienen baja dotación de habilidades genéricas –originadas generalmente en entornos adversos- tendrían oportunidad de desarrollar - otras destrezas igualmente relevantes que el mercado valora y remunera convenientemente para este segmento de la población.

Por lo anteriormente descrito, es necesario planificar e implementar estrategias que favorezcan positivamente la productividad laboral y la calidad de los servicios que ofrece la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, a través de la gestión por competencias dado que garantiza un óptimo desarrollo y fortalecimiento de la innovación.

Por lo cual se plantea la siguiente investigación: La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

1.4.2. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017?

1.4.3. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación entre productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017?

PE2: ¿Qué relación entre productividad laboral y la actitud de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017?

PE3: ¿Qué relación entre productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017?

1.5. Formulación de hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

HE2: Existe relación significativa entre la productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

HE3: Existe relación significativa entre la productividad laboral y la habilidad laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

1.6. Objetivos de la Investigación

Los resultados de la investigación forman el panorama de conocimientos que se buscan lograr.

1.6.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la Productividad laboral y la Competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- OE1:** Determinar la relación entre la Productividad laboral y el Motivo de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.
- OE2:** Determinar la relación entre la Productividad laboral y el Conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.
- OE3:** Determinar la relación entre la Productividad laboral y la Habilidad laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

2.1.1. Variable (X) Productividad laboral

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando logra llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente.

2.1.1.1. Dimensiones de la Productividad laboral

Dimensión 1: Eficacia

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que el grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

Dimensión 2: Eficiencia

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

2.1.2. Variable (Y) Competencia laboral

Chiavenato (2009), indicó que La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz.

2.1.2.1. Dimensión de la Competencia laboral

Dimensión 1: Motivos

Chiavenato (2009), precisó que los Motivos o impulsos son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El motivo genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos e incentivos que, una vez atendidos, satisfacen la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generaran la energía para alcanzar un objetivo.

Dimensión 2: Conocimiento

Chiavenato (2009), indicó que el Conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término.

Dimensión 3: Habilidad

Chiavenato (2009), manifestó que la Habilidad es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable (X) Productividad laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores y rangos
Eficacia	- Eficacia al realizar actividades.	1 , 2		
	- Eficacia en la generación de valor.	3 , 4	Ordinal	Baja del 10 al 23
	- Eficacia en la utilización de recursos.	5 , 6	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Media del 24 al 37
	- Eficacia en la comunicación.	7 , 8		Alta del 38 al 50
	- Eficacia en el desarrollo de problemas.	9 , 10		
Eficiencia	- Eficiencia en su manejo de recursos.	11 , 12		
	- Eficiencia en cuanto al tiempo.	13 , 14	Ordinal	Baja del 10 al 23
	- Eficiencia en el ambiente laboral.	15 , 16	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Media del 24 al 37
	- Eficiencia en la meta presupuestaria.	17 , 18		Alta del 38 al 50
	- Eficiencia en las capacitaciones brindadas.	19 , 20		

Nota: Adaptado de Robbins y Judge (2013)

La variable productividad laboral se ha operacionalizado en dos dimensiones, diez indicadores y veinte ítems. Cada ítem se mide de acuerdo a una escala ordinal de 5 niveles. Para la interpretación de los resultados se ha considerado tres rangos: baja, media y alta con valores de 10 a 23, 24 al 37 y 38 al 50 respectivamente.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable (Y) Competencia laboral.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores y rangos
Motivos	- Identificación de objetivos.	1 , 2	Ordinal	Baja del 8 al 19
	- Identificación de incentivos.	3 , 4	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces	Media del 20 al 31
	- Retroalimentación	5 , 6	4 Casi siempre 5 Siempre	Alta del 32 al 44
	- Identificación de resultados.	7 , 8		
Conocimiento	- Aprendizaje.	9, 10	Ordinal	Baja del 8 al 19
	- Experiencia laboral.	11 , 12	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces	Media del 20 al 31
	- Trabajo en equipo.	13 , 14	4 Casi siempre 5 Siempre	Alta del 32 al 44
	- Dominio del tema.	15 , 16		
Habilidad	- Rendimiento.	17 , 18	Ordinal	Baja del 8 al 19
	- Creatividad.	19 , 20	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces	Media del 20 al 31
	- Habilidades de comunicación.	21, 22	4 Casi siempre 5 Siempre	Alta del 32 al 44
	- Asertividad.	23, 24		

Nota: Adaptado de Chiavenato (2000)

La variable competencia laboral se ha operacionalizado en tres dimensiones, doce indicadores y veinticuatro ítems. Cada ítem se mide de acuerdo a una escala ordinal de 5 niveles. Para la interpretación de los

resultados se ha considerado tres rangos: baja (8 al 19), media (20 al 31) y alta (32 al 44).

2.3. Metodología

La metodología utilizada para realizar la presente investigación corresponde al método científico.

2.4. Tipo de investigación

Según el planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la presente investigación es de tipo correlacional pues su objetivo es determinar la relación entre la productividad laboral y competencia laboral.

2.5. Diseño de investigación

De acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación expuesta, presenta un diseño no experimental transversal pues considera las variables a investigar en su estado natural sin una intervención controlada externa y en un solo momento.

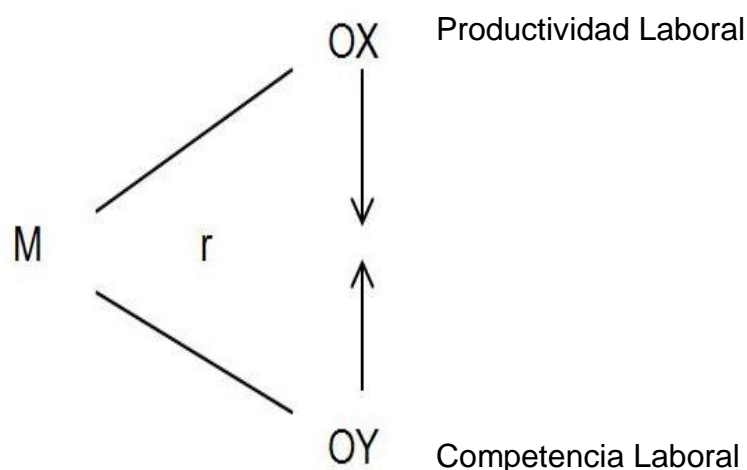


Figura 5. Diseño de investigación.

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por 65 *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima*. La unidad de análisis fue el servidor público con contrato vigente hasta el final del año 2017.

2.6.2 Muestra de estudio

El tamaño de la muestra de estudio seleccionado fue de 46 *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, la muestra fue seleccionada en forma aleatoria, y fue calculada mediante la aplicación de la fórmula de determinación de tamaño de muestra para población finita que señalan Moya y Saravia (1988).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- a) n: Tamaño de muestra calculado.
- b) N: Tamaño de la población en estudio.
- c) Z: Valor en tablas de distribución normal (Nivel de confianza de 95%) Z=1.96
- d) p: Proporción de defensores públicos con alta o muy alta productividad laboral para variable x y con alta o muy alta competencia laboral para variable y (p=0.5)

e) q: Proporción de defensores públicos con media, baja o muy baja productividad laboral para variable x y con media, baja o muy baja competencia laboral para variable y (q=0.5)

f) e: Nivel de precisión fijado por el investigador. (e=8% =0.08)

El proceso de cálculo del tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística se detalla en la Tabla 3.

Tabla 3

Cálculo Estadístico de la Muestra

Nivel de confianza (%)	95	
Valor Critico en tabla Normal (Z)	1.96	$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$
Tamaño de la población (N)	65	
p: proporción de la población con la cualidad buscada	p=0.5	n = 45,6
q: proporción de la población sin la cualidad buscada	q=0.5	n = 46
e: nivel de precisión fijado por el Investigador	e=8% =0.08	

Nota: Fuente: Moya y Saravia (1988) / Adaptado por el Investigador.

2.6.3. Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico y para la selección de la muestra se usó el método de selección de muestreo aleatorio simple a fin de determinar a cuantos y a que defensores públicos incluir en la investigación.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de recolección de datos

Para obtener los datos de las variables (X): Productividad Laboral e (Y) Competencia laboral, se utilizó la técnica de la encuesta, cuya metodología se basa en la recolección de datos e información proporcionada por la población encuestada, la cual es consignada en un instrumento individual que el propio encuestado llena.

De acuerdo a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la aplicación de instrumento en forma auto administrada, puede realizarse en forma presencial o a distancia (mediante correo postal o medios electrónicos). En el presente caso se aplicó en forma presencial.

2.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Para recopilar los datos de la variable (X): Productividad laboral y de la variable (Y) Competencia laboral, se utilizó se utilizó como instrumento el cuestionario.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cuestionario es el instrumento más utilizado en investigación social y consiste en un listado de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas. En la presente investigación se utilizaron preguntas cerradas.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable (X):
Productividad laboral.

1. Nombre: Cuestionario de la Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

2. Autor: Robbins y Judge (2013) /adaptado por el investigador.

3. **Objetivo:** Medir el nivel de la Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.
4. **Lugar de aplicación:** Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima.
5. **Forma de aplicación:** Directa a los servidores públicos.
6. **Duración de la Aplicación:** 5 a 10 minutos
7. **Descripción del instrumento:** El instrumento es un cuestionario impreso de aplicación directa al servidor público y en forma individual, consta de 20 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable (Y):
Competencia laboral.

1. **Nombre:** Cuestionario de la Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE
2. **Autor:** Chiavenato (2000)/ adaptado por el investigador.
3. **Objetivo:** Medir la Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE
4. **Lugar de aplicación:** Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima.
5. **Forma de aplicación:** Directa a los servidores públicos.
6. **Duración de la Aplicación:** 5 a 10 minutos.
7. **Descripción del instrumento:** El instrumento es un cuestionario impreso de aplicación directa al servidor público y en forma individual, consta de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

2.7.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

2.7.3.1. Validación de los instrumentos

Para Hernández et al. (2014, p.200), la validez, refleja el grado de aproximación que tiene el instrumento al medir una variable, no obstante, utiliza la evidencia relacionada con el contenido.

$$X = t + e$$

X= representa los valores observados

t= los valores verdaderos

e= el grado de error en la medición

La validez de los instrumentos para medir la variable (X): Productividad laboral estuvo dado por Pizarro (2017), y para medir la variable (Y) Competencia laboral estuvo dado por Velazco (2017). La adaptación de los instrumentos a la presente investigación fue validada por el experto: Dr. Sebastián Sánchez Díaz.; mediante los indicadores y criterios expresados en la tabla 4.

2.7.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los resultados obtenidos por el cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral-MTPE, para medir la variable X: Productividad Laboral e Y: Competencia laboral fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad "Alfa de Cronbach", cuyos valores fueron 0,815 y 0,862 respectivamente lo cual representa un alto grado de fiabilidad buena, según muestran las tablas 4 y 5.

Tabla 4

Alfa de Cronbach / Variable (X): Productividad laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,815	20

Nota: Tomado del cuestionario de Productividad laboral

Tabla 5

Alfa de Cronbach / Variable (Y): Competencia laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,862	24

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

2.7.4. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta en forma directa utilizando dos cuestionarios impresos, uno por variable. Fue realizada personalmente por el investigador, entregando los cuestionarios a los integrantes de la muestra seleccionada y recogiendo los mismos ni bien fueron llenados por los encuestados.

2.8. Método de análisis de datos

Luego de haber concluido el proceso de recolección de datos y las herramientas de análisis estadístico, se procede a procesar los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento (clasificación, registro y codificación), para con ello realizar un análisis de recolección e interpretación de datos en los programas Excel y SPSS.

Asimismo, se analizó la codificación de la base para validar que los resultados estén conforme al escalamiento de Likert (con escala de medición del 1 al 5). Finalmente, se realizó un análisis descriptivo.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de cada variable y sus dimensiones

Tabla 6

Tabla de frecuencia y porcentaje de la Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	21	45,7	45,7	45,7
	ALTA	25	54,3	54,3	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Productividad laboral

Productividad Laboral

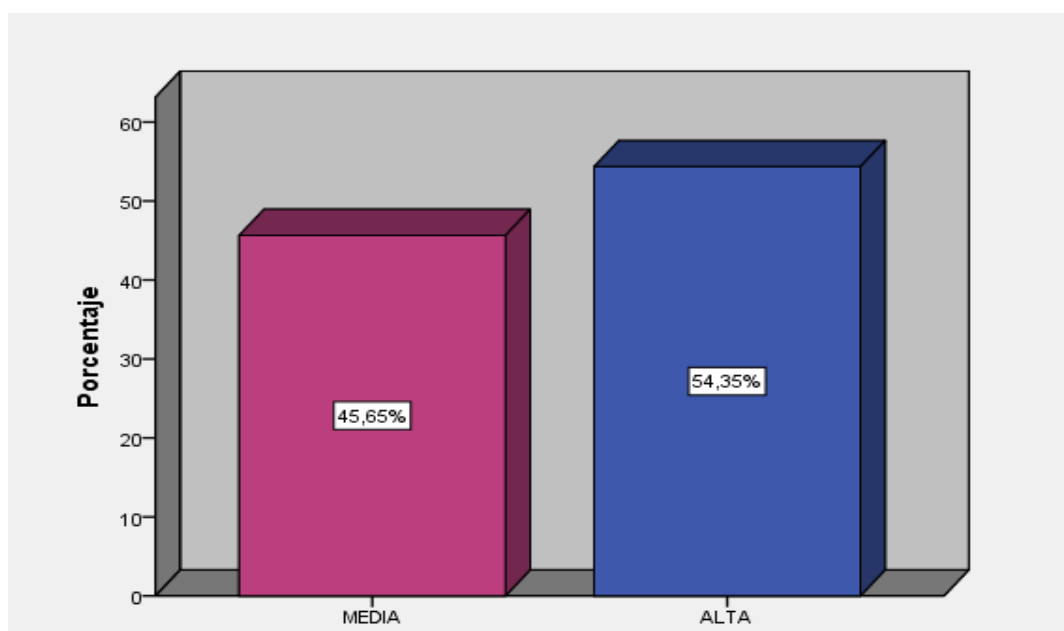


Figura 6: Distribución porcentual de la Productividad laboral

De la tabla 6 y figura 6 se muestra que de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 el 54,4 % del personal muestra una productividad laboral alta, y el 45,7% cuenta con una productividad laboral media.

Tabla 7

Tabla de frecuencia y porcentaje de la Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	22	47,8	47,8	47,8
	ALTA	24	52,2	52,2	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Productividad laboral

Eficacia

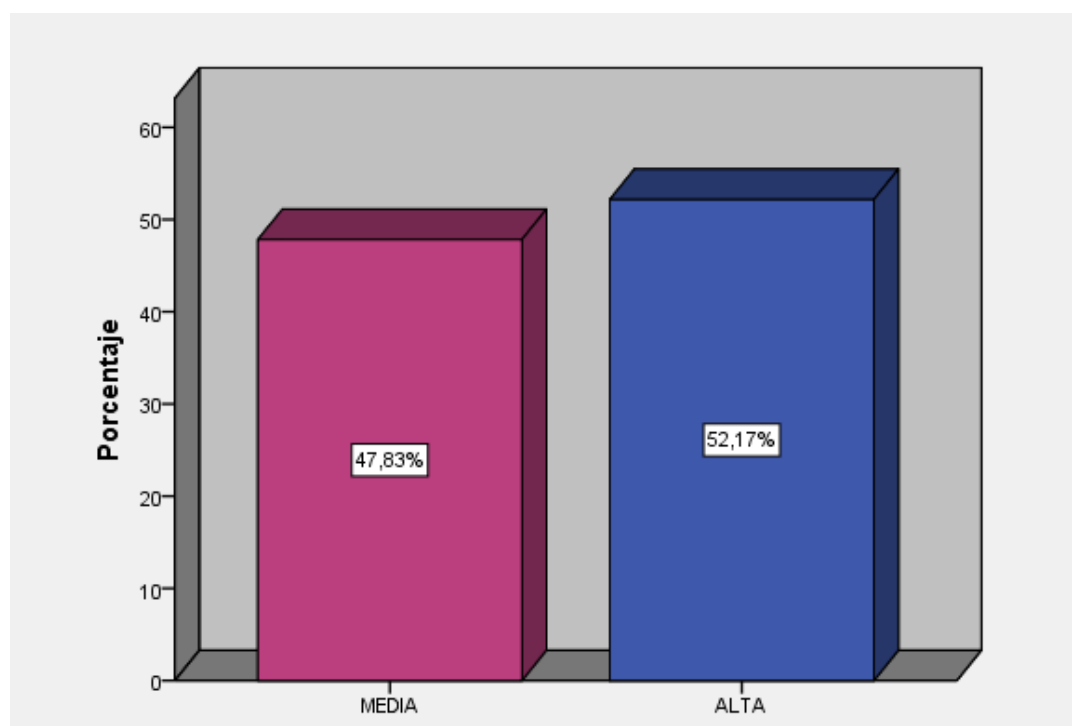


Figura 7: Distribución porcentual de la Eficacia

De la tabla 7 y figura 7 se muestra que de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017, el 52,2 % son altamente eficaces y el 47,8% cuentan con una eficacia media. Por lo tanto, la mayoría de los servidores son eficaces.

Tabla 8

Tabla de frecuencia y porcentaje de la Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	23	50,0	50,0	50,0
	ALTA	23	50,0	50,0	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Productividad laboral

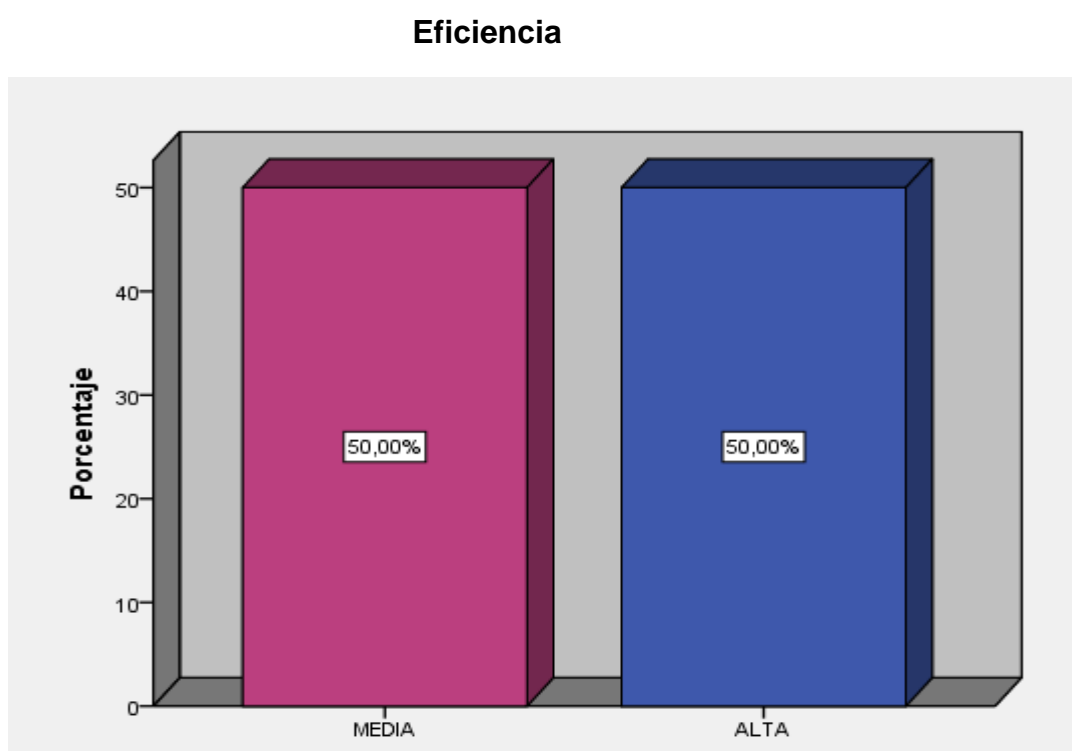


Figura 8: Distribución porcentual de la Eficiencia

La tabla 8 y la figura 8 nos muestran que el 50% de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 son altamente eficiente y el otro 50% cuentan con una eficiencia media.

Tabla 9

Tabla de frecuencia y porcentaje de la Competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	19	41,3	41,3	41,3
	ALTA	27	58,7	58,7	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

Competencia laboral

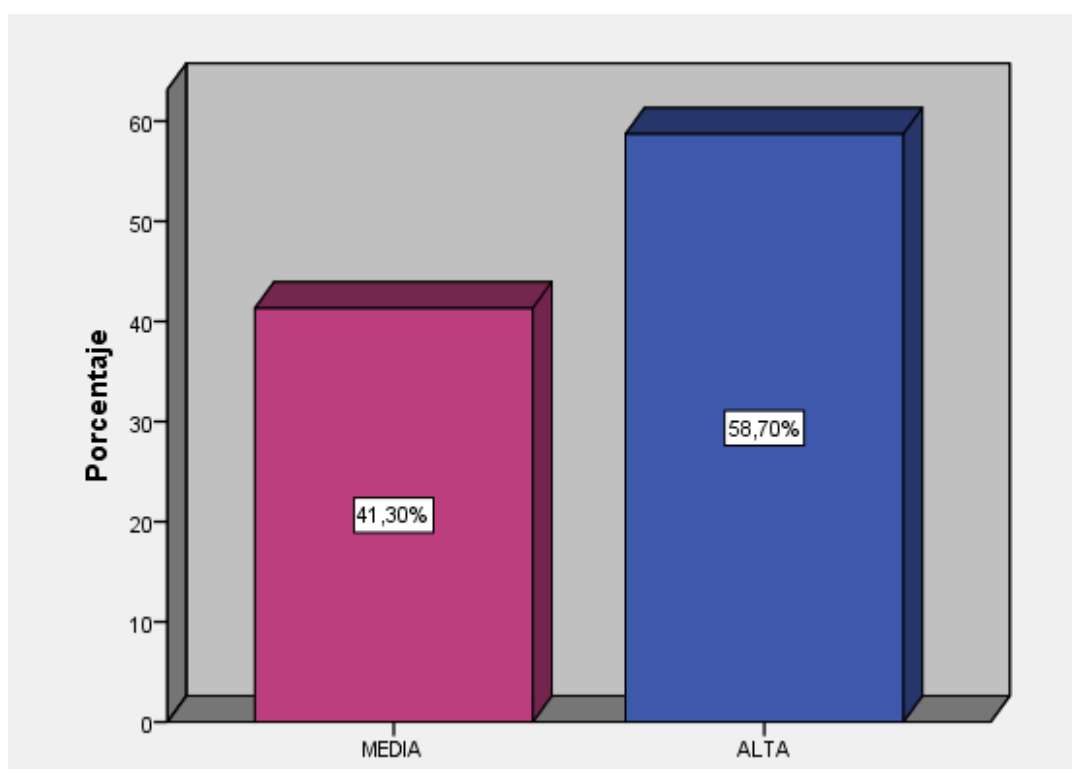


Figura 9: Distribución porcentual de la Competencia laboral

La tabla y la figura 9 nos muestran que el 58,7% de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 son altamente competentes laboralmente y el 41,3% cuentan con una competencia laboral media.

Tabla 10

Tabla de frecuencia y porcentaje del Motivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	30	65,2	65,2	65,2
	ALTA	16	34,8	34,8	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

Motivo

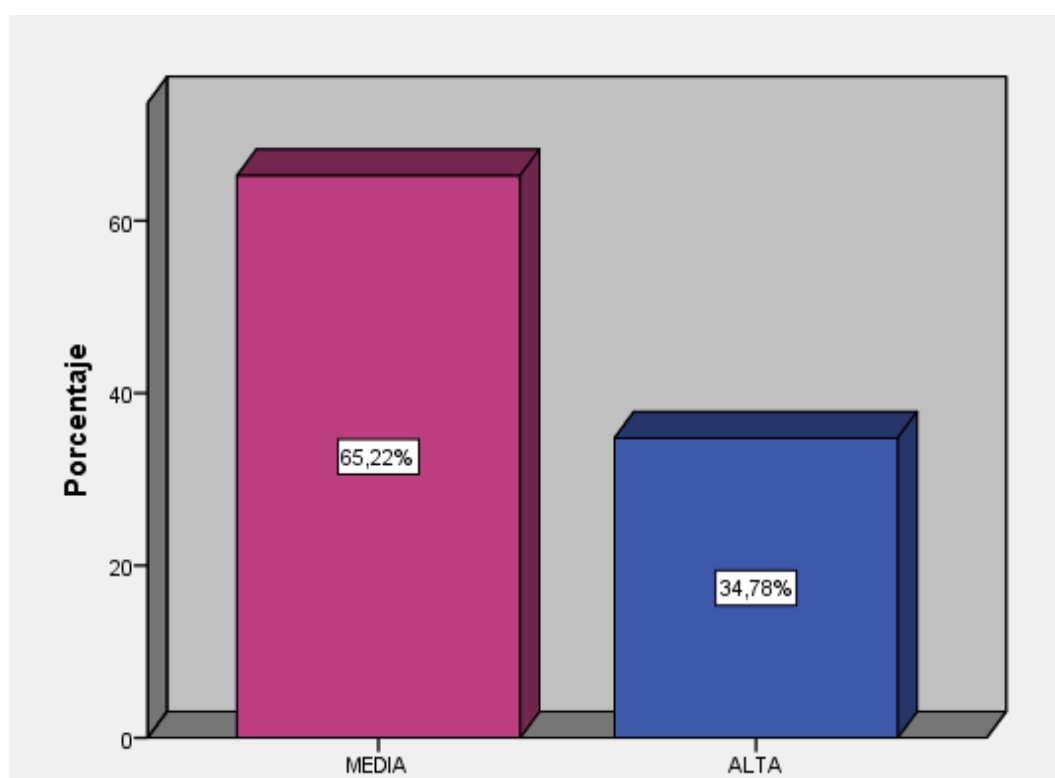


Figura 10: Distribución porcentual del Motivo

La tabla 10 y la figura 10 nos muestran que el 65,2% de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 tienen una motivación media y el 34,8% están altamente motivados.

Tabla 11

Tabla de frecuencia y porcentaje del Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	28	60,9	60,9	60,9
	ALTA	18	39,1	39,1	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

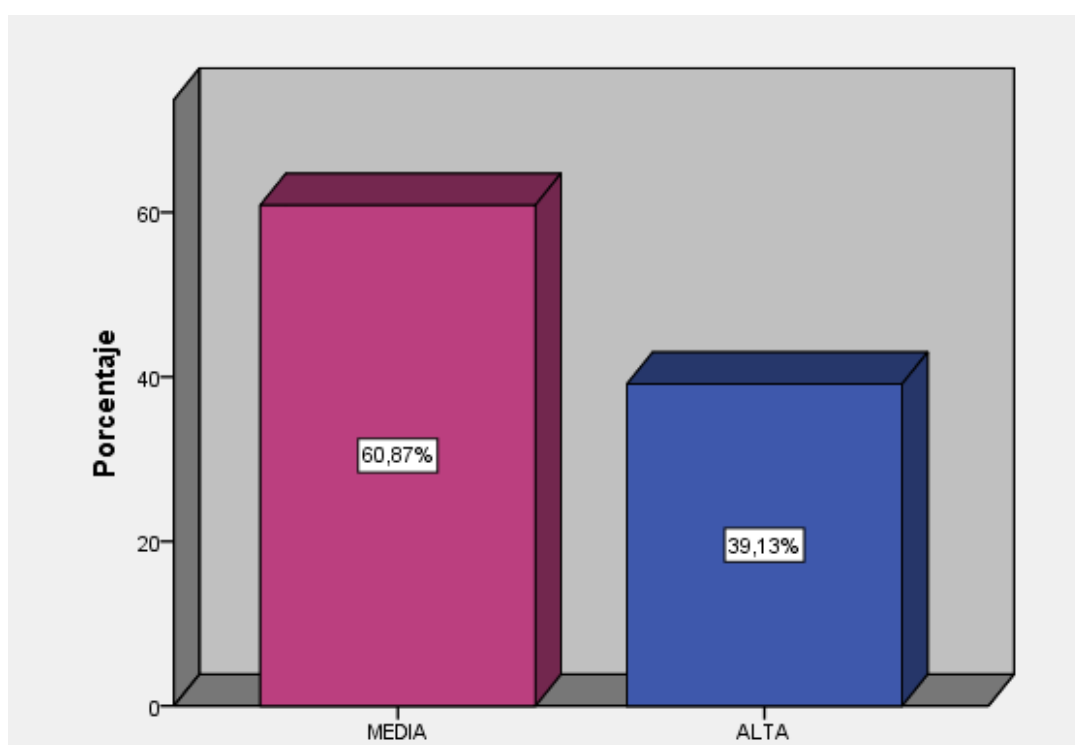
Conocimiento

Figura 11: Distribución porcentual del Conocimiento

La tabla 11 y la figura 11 nos muestran que el 60,9% de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 tienen un nivel de conocimiento medio y el 39,1% cuentan con un alto conocimiento.

Tabla 12

Tabla de frecuencia y porcentaje de la Habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIA	24	52,2	52,2	52,2
	ALTA	22	47,8	47,8	100
	Total	46	100	100	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

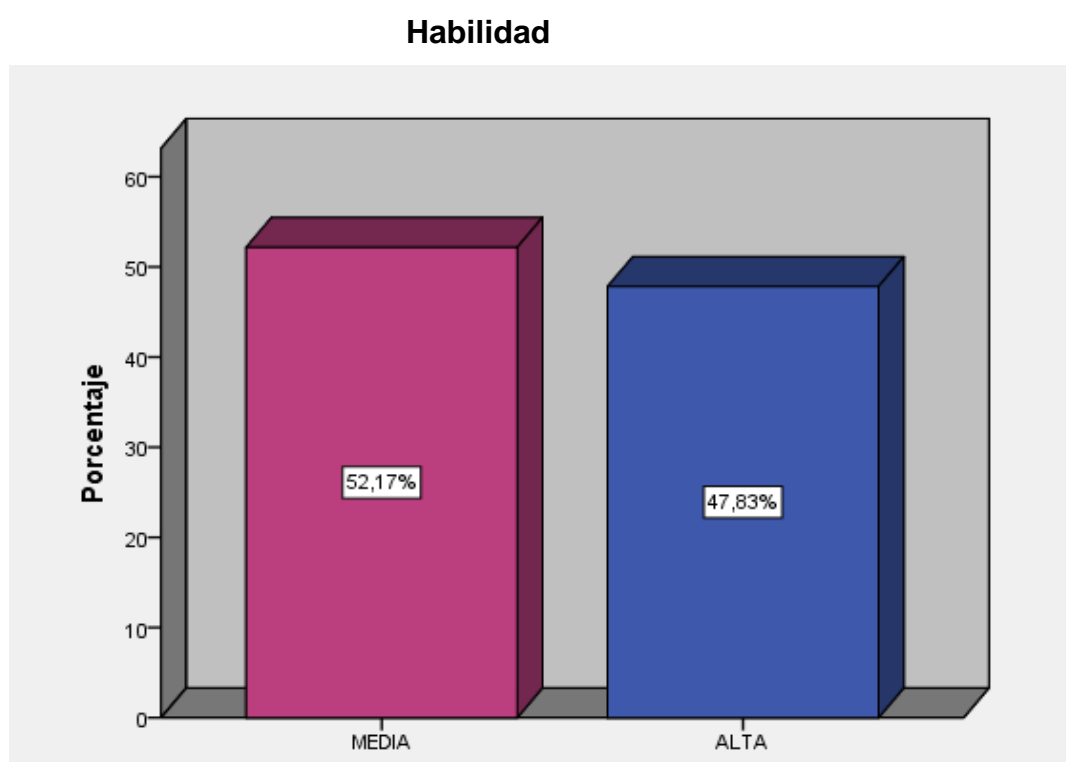


Figura 12: Distribución porcentual de la Habilidad

La tabla 12 y la figura 12 muestran al 52,2% de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral 2017 contar con una habilidad media y al 47,8% cuentan con una habilidad alta.

3.2 Análisis descriptivo de contingencia

Tabla 13

Tabla de contingencia de la Productividad laboral y la Competencia laboral

		Categorías de la Competencia laboral		Total	
		MEDIA	ALTA		
Categorías de la Productividad laboral	MEDIA	Recuento	18	3	21
		Recuento % dentro de la Productividad laboral	85,7%	14,3%	100,0%
	ALTA	Recuento	1	24	25
		Recuento % dentro de la Competencia laboral	94,7%	11,1%	45,7%
	ALTA	Recuento % dentro de la Productividad laboral	4,0%	96,0%	100,0%
		Recuento % dentro de la Competencia laboral	5,3%	88,9%	54,3%
Total	Recuento		19	27	46
	Recuento % dentro de la Productividad laboral		41,3%	58,7%	100,0%
	Recuento % dentro de la Competencia laboral		100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral

Productividad laboral y Competencia laboral

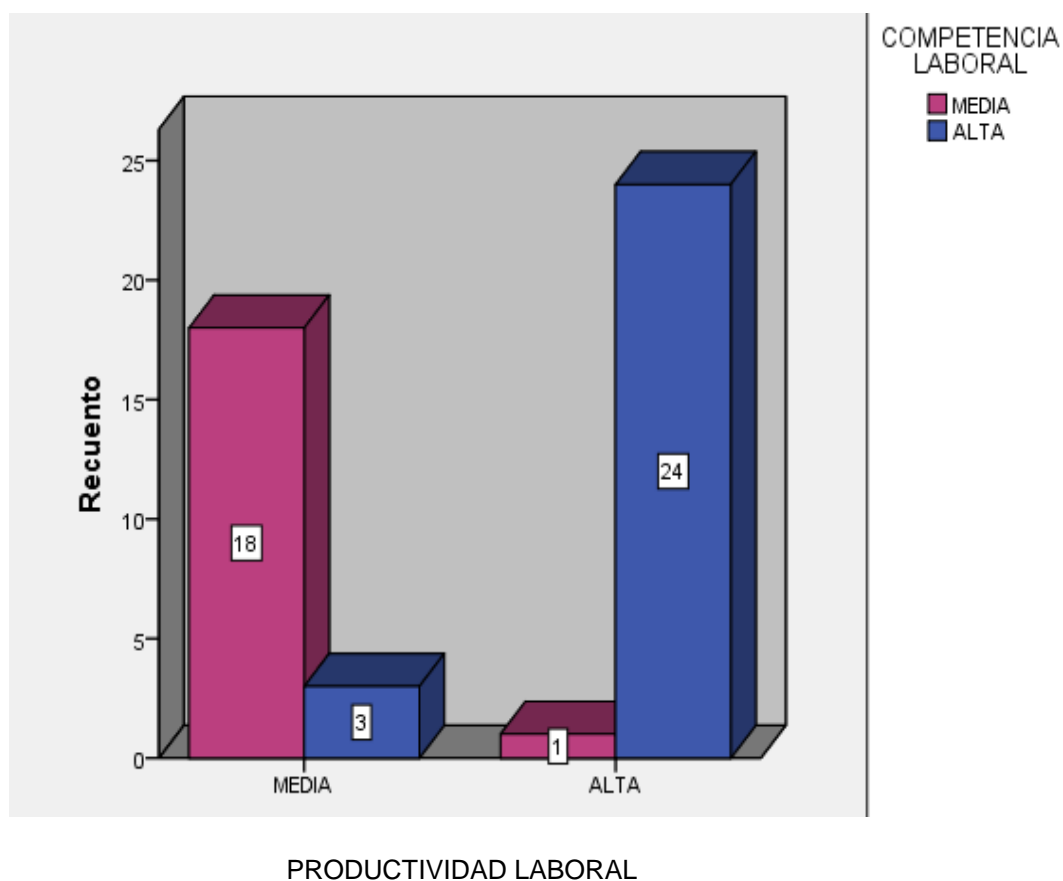


Figura 13: Distribución de la Productividad laboral y la Competencia laboral

La tabla 13 nos muestra que del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral media el 85,7% cuentan con competencias laborales media y el 14,3% cuentan con competencias laborales alta de también media. Asimismo del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral alta el 4% cuentan con competencias laborales media y el 96% cuentan con competencias laborales alta. La figura 13 nos muestra estos mismos resultados en términos absolutos.

Tabla 14

Tabla contingencia de la Productividad laboral y el Motivo

		Categorías del Motivo		Total	
		MEDIA	ALTA		
Categorías de la Productividad Laboral	MEDIA		19	2	21
		Recuento % dentro de la Productividad laboral	90,5%	9,5%	100,0%
	ALTA		11	14	25
		Recuento % dentro de la Productividad laboral	44,0%	56,0%	100,0%
		Recuento % dentro del Motivo	63,3%	12,5%	45,7%
			30	16	46
Total		Recuento % dentro de la Productividad laboral	65,2%	34,8%	100,0%
		Recuento % dentro del Motivo	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

Productividad laboral y Motivo

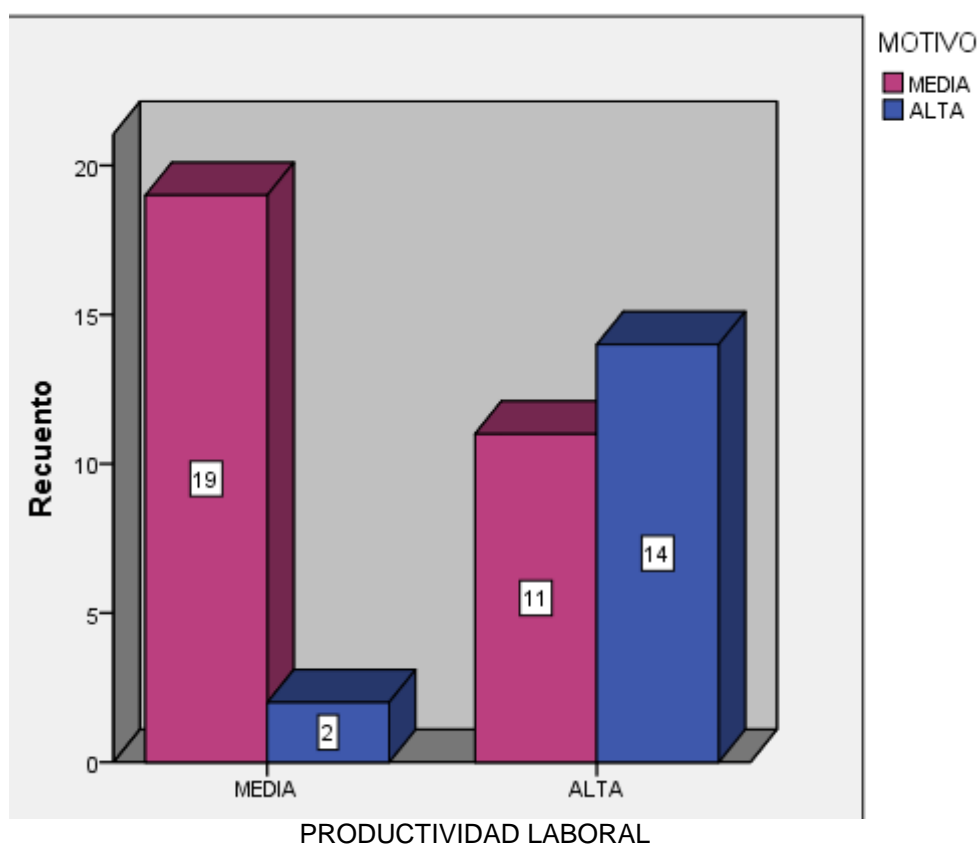


Figura 14: Distribución de la Productividad laboral y el Motivo

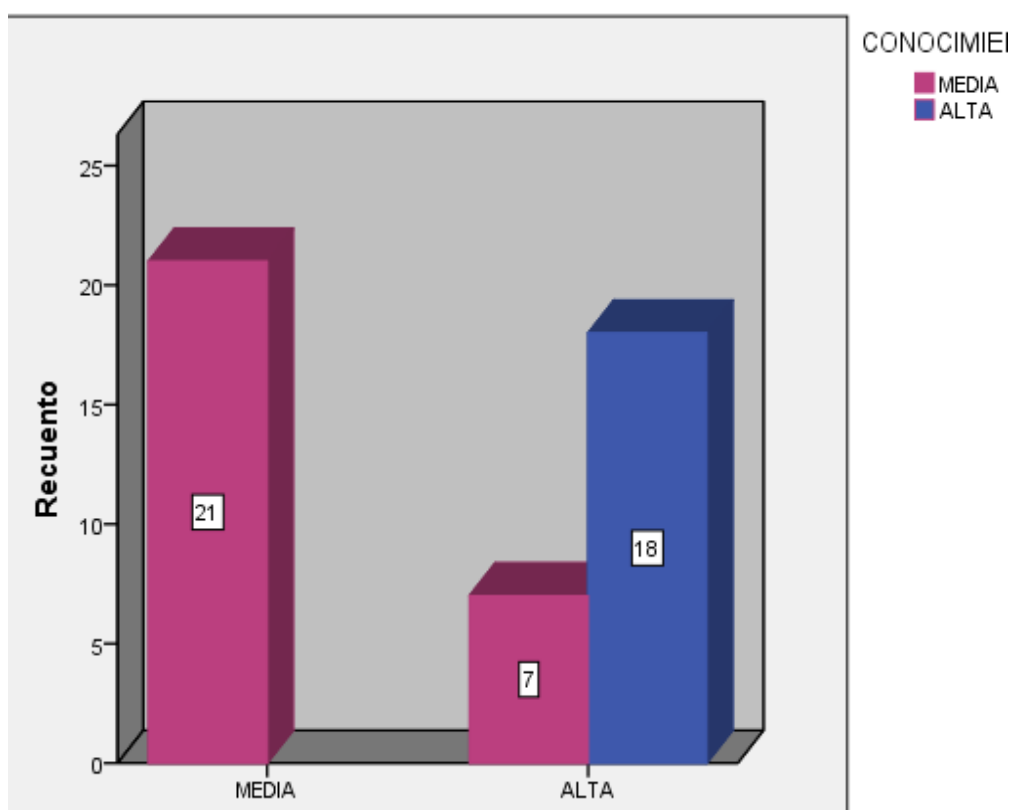
La tabla 14 nos muestra que del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral media el 90,5% cuentan con motivo media y el 9,5% cuentan con motivo alta de también media. Asimismo del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral alta el 44% cuentan con motivo media y el 56% cuentan con motivo alta. La figura 14 nos muestra estos mismos resultados en términos absolutos.

Tabla 15

Tabla cruzada de la Productividad laboral y el Conocimiento

			Categorías del Conocimiento		Total	
			MEDIA	ALTA		
			21	0	21	
Categorías de la Productividad Laboral	MEDIA	Recuento % dentro de la Productividad laboral	100,0%	0,0%	100,0%	
		Recuento % dentro del Conocimiento	75,0%	0,0%	45,7%	
				7	18	25
	ALTA	Recuento % dentro de la Productividad laboral	28,0%	72,0%	100,0%	
Recuento % dentro del Conocimiento		25,0%	100,0%	54,3%		
			28	18	46	
Total	Recuento % dentro de la Productividad laboral		60,9%	39,1%	100,0%	
	Recuento % dentro del Conocimiento		100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral.



Productividad laboral y Conocimiento

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Figura 15: Distribución de la Productividad laboral y el Conocimiento

La tabla 15 nos muestra que todos servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral media cuentan con conocimiento de nivel medio. Asimismo del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral alta el 28% cuentan con conocimiento de nivel medio y el 72% cuentan con conocimiento de alto nivel. La figura 15 nos muestra estos mismos resultados en términos absolutos.

Tabla 16

Tabla cruzada de la Productividad laboral y la Habilidad

			Categorías de la Habilidad		Total	
			MEDIA	ALTA		
			19	2	21	
Categorías de la Productividad Laboral	MEDIA	Recuento % dentro de la Productividad laboral	90,5%	9,5%	100,0%	
		Recuento % dentro de la Habilidad	79,2%	9,1%	45,7%	
				5	20	25
	ALTA	Recuento % dentro de la Productividad laboral	20,0%	80,0%	100,0%	
Recuento % dentro de la Habilidad		20,8%	90,9%	54,3%		
			24	22	46	
Total	Recuento % dentro de la Productividad laboral		52,2%	47,8%	100,0%	
	Recuento % dentro de la Habilidad		100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Tomado del cuestionario de Competencia laboral

Productividad laboral y Habilidad

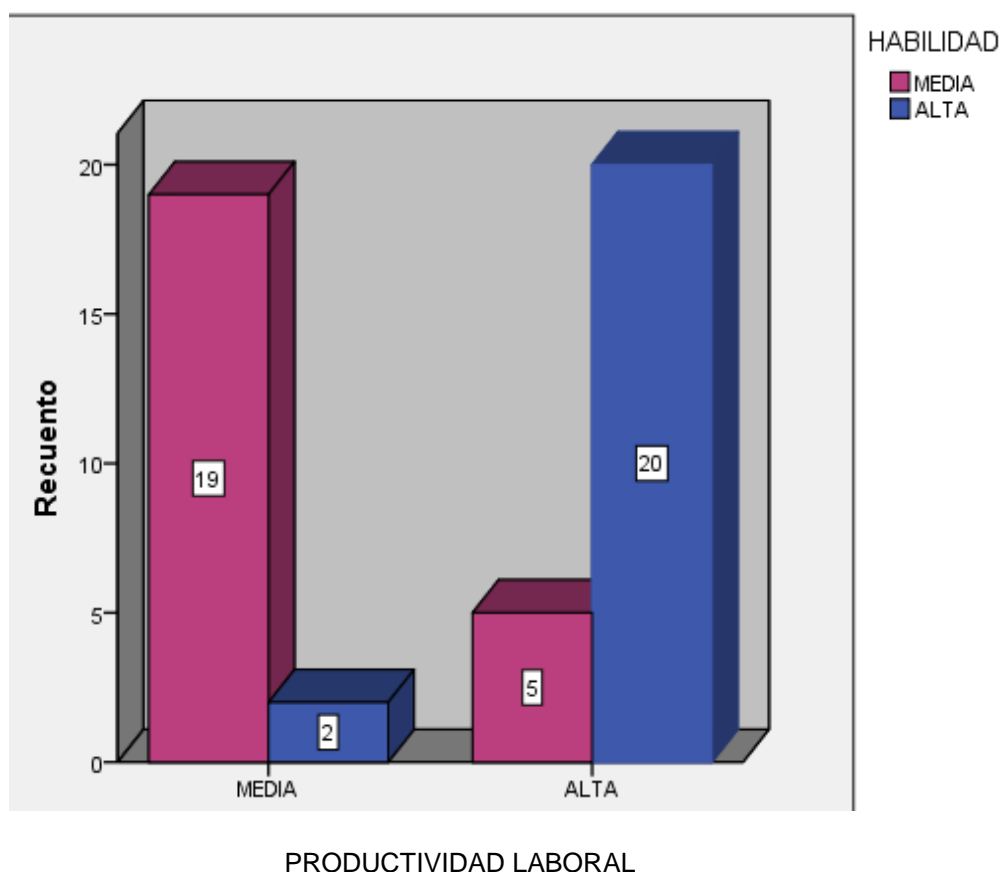


Figura 16: Distribución de la Productividad laboral y la Habilidad

La tabla 16 nos muestra que del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral media el 90,5% cuentan con habilidades de nivel medio y el 9,5% cuentan con nivel alto. Asimismo del 100% de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE que presentan una productividad laboral alta el 52,2% cuentan con habilidad de nivel medio y el 47,8% cuentan con habilidades de nivel alto. La figura 16 nos muestra estos mismos resultados en términos absolutos.

3.3. Prueba de normalidad

Tabla 17

Pruebas de normalidad de distribución

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Categorías de la Productividad laboral	0,361	46	0,00	0,634	46	0,00
Categorías de la Eficacia	0,35	46	0,00	0,636	46	0,00
Categorías de la Eficiencia	0,339	46	0,00	0,637	46	0,00
Categorías de la Competencia Laboral	0,384	46	0,00	0,626	46	0,00
Categorías del Motivo	0,417	46	0,00	0,602	46	0,00
Categorías del Conocimiento	0,395	46	0,00	0,62	46	0,00
Categorías de la Habilidad	0,35	46	0,00	0,636	46	0,00

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral

La tabla 17 nos muestra los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk siendo que corresponde utilizar la última prueba debido a que la muestra es menor a 50. Se puede observar que los resultados para las variables y sus dimensiones arrojan un valor de Sig. inferior a 0,05; lo que indica que dichas distribuciones no son normales por lo que corresponde aplicar la prueba de correlación de Spearman.

3.4. Prueba de hipótesis

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman entre nivel la Productividad laboral y la Competencia laboral

		Productividad laboral	Competencia laboral
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,827**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

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

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral.

La tabla 18 nos muestra el resultado de la prueba de correlación de Spearman que indica un grado de correlación de 0,827 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor a 0,01 indicando que existe una correlación significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral *de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, confirmándose la hipótesis general de la investigación.

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre Productividad laboral y la Motivación

			Productividad Laboral	Motivo
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	46	46
	Motivo	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	46	46

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

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral

La tabla 19 nos muestra el resultado de la prueba de correlación de Spearman que indica un grado de correlación de 0,486 la cual es una correlación moderada positiva con un débil positiva con un p valor de 0,001 el cual es menor a 0,01 indicando que existe una correlación significativa entre la productividad laboral y el motivo *de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, confirmándose la hipótesis específica de la investigación.

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman entre la Productividad laboral y el Conocimiento

		Productividad laboral	Conocimiento	
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,735**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	46	
	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

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

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral

La tabla 20 nos muestra el resultado de la prueba de correlación de Spearman que indica un grado de correlación de 0,735 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor que 0,01 indicando que existe correlación significativa entre el nivel de productividad laboral y del conocimiento *de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, confirmándose la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tabla 21

Prueba de correlación de Spearman entre la Productividad laboral y la Habilidad

		Productividad laboral	Habilidad
Rho de Spearman	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,703**
		N	,000
	Habilidad	Coeficiente de correlación	46
		Sig. (bilateral)	,703**
		N	,000
		46	46

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

Nota: Tomado de los cuestionarios de Productividad laboral y Competencia laboral

La tabla 21 nos muestra el resultado de la prueba de correlación de Spearman, indica un grado de correlación de 0,703 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor de 0,01 lo que indica que existe correlación significativa entre la productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, confirmándose la tercera hipótesis específica de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación busca determinar el grado de relación que existe entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE durante el año 2017. A continuación se expondrá cada uno de los resultados obtenidos en el documento citado:

Los resultados obtenidos en la investigación citada nos muestran que existe una relación positiva de las variables productividad laboral y competencia laboral pertenecientes a los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE durante el periodo 2017, con un nivel de correlación alta (relación rho de Spearman = 0,827). Por tanto se acepta la hipótesis general la cual señala que existe relación entre la productividad laboral y competencia laboral en los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE en el periodo de estudio.

La investigación señala que de los 46 servidores encuestados, un 54,4% cuentan con productividad laboral alta y un 45,7% poseen una productividad laboral de nivel medio. Así mismo, Benzaquen (2012), luego de desarrollar un sistema de incentivos dirigido al personal operaciones del área de producción para incrementar la productividad de la planta, logrando incrementar en 21% su desempeño productivo. Asu vez, Ozuna en el mismo año, demostró en su estudio que de los 373 directivos de área corporativo o sucursal encuestados de una institución financiera, 181 mostraron ser productivos por contar con una alta o muy alta cultura organizacional lo que significó el 48,5% del total de la muestra, lo cual implica que prevalece un porcentaje relevante de directivos productivos.

Por otro lado, en el análisis propio de la investigación expuesta, se comprueba una relación positiva fuerte entre la productividad laboral y competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, al presentar una correlación de 0,827 entre ambas variables, además de que presentar una productividad laboral alta debido a que el 96% de ellos presenta un nivel alto de competencias laborales. Asimismo los grados de correlación hallados entre la productividad y las

dimensiones de la competencia laboral los mismos son todos estadísticamente significativos y varían entre 0,486; 0,735 y 0,703 para motivos, conocimiento y habilidad respectivamente. Los resultados coinciden con el marco teórico adoptado, pues Chiavenato (2009) considera que las competencias laborales dependen del conocimiento, motivos y habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz. Asimismo, los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera.- En los *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, la productividad laboral está relacionada positiva y significativamente con la competencia laboral, esto quiere decir que a mayor competencia laboral obtenida por los servidores, tiende a incrementarse la productividad laboral y viceversa. En ese sentido se ha confirmado la hipótesis general planteada.

Segunda.- Analizando el cruce de variables entre la productividad laboral y las dimensiones de la competencia laboral se ha identificado que la relación más fuerte se produce entre la productividad laboral y la dimensión del conocimiento. Esto indica que para los *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, el conocimiento es muy importante para la productividad laboral y que a la vez un buen nivel de productividad laboral ayuda a adquirir mayor conocimiento entre los servidores.

Tercera.- También se ha identificado relación positiva significativa entre la productividad laboral y los motivos. En ese sentido se considera mejorar el las acciones de motivos de los servidores a fin de seguir mejorando el nivel de productividad laboral de la dirección.

Cuarta.- Finalmente, se identificó una relación positiva elevada con un alto nivel de significancia entre la productividad laboral y la habilidad de los servidores públicos, por tanto se considera implicar una mejora de su productividad laboral en base a potenciar con sus habilidades, asimismo trabajando en la mejora de la productividad laboral del trabajador ayudaría a que el mismo se posicione más proactivamente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Habiéndose identificado en la presente investigación una relación positiva elevada y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de *los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, se recomienda gestionar acciones para fortalecer las competencias laborales con el fin de seguir mejorando la productividad en la Dirección. Igualmente se propone continuar con la investigación elaborada incluyendo la variable incentivos teniendo en cuenta lo expuesto por Benzanquen (2012) en su estudio, donde logró bajo la aplicación de un sistema de incentivos en base a bonos de producción y bonos de asistencia, un mayor incremento de la productividad.

Segunda.- Debido a que la relación que existe entre la variable productividad laboral y la dimensión de conocimiento es la más fuerte, se recomienda tomar acciones desde la planificación de selección de personal, para dar una mayor importancia al conocimiento, a fin de tomar en cuenta sus necesidades e intereses.

Tercera.- Luego de haber identificado un nivel de correlación moderado entre la variable productividad laboral y la dimensión de motivos de los servidores, se recomienda a la dirección realizar un programa de motivación mediante incentivos, similar al aplicado por Benzanquen (2012) con los trabajadores en una planta de producción, que origino un incremento favorable a la productividad laboral de los trabajadores.

Cuarta.- Finalmente, habiéndose identificado también, la relación positiva con un alto nivel de significancia entre la productividad laboral y la dimensión de habilidad de la variable competencia laboral, se recomienda evaluar el desarrollo de un programa en busca de mejorar las habilidades de los servidores de la Dirección en estudio.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*. Montevideo, Uruguay CINTERFOR/OIT.
- Bain R.(2003). *La productividad* (2°ed). Estado de México, México. Editorial McGraw Hill. Recuperado de <https://robertomatuteunah.files.wordpress.com/2013/09/productividad-david-bain-freelibros-org.pdf>
- Banco Mundial (2011) *Strengthening Skills and Employability in Perú*. Report N° 61699-PE. Recuperado: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12533/616990ESW0whit0ficial0Use0Only00090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Belcher J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Recuperado de <http://www.metricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>
- Benzaquen, S. (2012). “*Sistemas de incentivos para aumentar la productividad en el área de producción*”. (Tesis maestría), Universidad Simón Bolívar), Recuperado de <http://159.90.80.55/tesis/000156513.pdf>
- Chacaltana y Yamada (2009), *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento Humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

- Fuentes, S. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”*. (Tesis maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala, Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gaither, N y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. Recuperado de https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de_pr oduccion_y_operaciones.pdf
- Gómez, J. (2010). *Recursos Humanos Fundamentos del Comportamiento en la empresa*. Madrid, España: Encuentro.
- Granados, M. (2013). *“Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en turismo”*. (Tesis doctorado), Escuela de Postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3509/Granados_mm.pdf;jsessionid=4E084F4E3F56609875FD94FBDC655D60?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.
- Marx, K. (1980). *El Capital.*, México, España, Argentina, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XV: Siglo XXI editores.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación (2012), *“Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM: 2012-2016”*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). Boletín de Economía Laboral N° 37 - Recursos humanos, capacitación y cambio tecnológico en las empresas de Lima Metropolitana, Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_37.pdf
- Miranda, M. (2003). *Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional, Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*. Santiago de Chile, Chile: Universitaria.
- Moya, R. y Saravia, G. (1988). *Probabilidad e Inferencia Estadística*. (2° ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Norma Internacional ISO 9000. (2005). *Sistema de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-3:v1:es>
- Velásquez, Y., Núñez, M., Rodríguez, C. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Arequipa, Perú. Recuperado de http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Panorama Laboral en América y el Caribe*. Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro_lima/documents/publication/wcms_179361.pdf
- Ortega (2015) en la investigación titulada: “*Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*”. (Tesis de maestría) Escuela de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4308/Ortega_m c.pdf?sequence=1

- Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. (Tesis de maestría), Escuela de postgrado, Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México, México. Recuperada de <http://148.204.210.201/tesis/1359572818938FINALTESIS.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *“Diccionario de la lengua española” (23° ed.)*. Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Schroeder, R. (2002). *Administración de Operaciones (2° ed.)*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Smith, A. 1958 [1776] *“Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”*. México D.F.: Fondo de Cultura Económico, .Adam Smith; traductor Gabriel Franco. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm
- Tobón T. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4° ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Vargas, F. (2002). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_logo90.pdf
- Vargas, J. (2010) *“Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal”*. (Tesis de maestría), Escuela de Postgrado, Universidad Tecnológica de Pereira, Santa Rosa de Cabal, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/>

1059/1892/65838V297.pdf;jsessionid=8F9F447528F12795F2BEF63EEA1D
2BB7?sequence=1

VIII. ANEXOS

ANEXO A

Matriz de consistencia

Titulo: La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017							
Autor: ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable X: Productividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017?	Determinar la relación entre productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	Existe relación significativa entre la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	Eficacia	Eficacia al realizar actividades	1, 2	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
				Eficacia en la generación de valor	3, 4		
				Eficacia en la utilización de recursos	5, 6		
				Eficacia en la comunicación	7, 8		
				Eficacia en el desarrollo de problemas	9, 10		
			Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	11, 12	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja del 10 al 23 Media del 24 al 37 Alta del 38 al 50
				Eficiencia en cuanto al tiempo	13, 14		
				Eficiencia en el ambiente laboral	15, 16		
				Eficiencia en la meta presupuestaria	17, 18		
				Eficiencia en las capacitaciones brindadas	19, 20		
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Variable Y: Competencia laboral				
PE1: ¿Qué relación existe entre productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017?	OE1: Determinar la relación entre productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	HE1: Existe relación significativa entre la productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	Motivos	Identificación de Obejtivos	1,2	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja del 8 al 19 Media del 20 al 31 Alta del 32 al 44
				Identificación de Incentivos	3,4		
				Retroalimentación	5,6		
Identificación de resultados	7,8						
PE2: ¿Qué relación existe entre productividad laboral y la actitud de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017?	OE2: Determinar la relación entre la productividad laboral y la actitud de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	HE2: Existe relación significativa entre la productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	Conocimiento	Aprendizaje	9, 10	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja del 8 al 19 Media del 20 al 31 Alta del 32 al 44
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Experiencia Laboral	11,12		
		Estadística					
Tipo: Sustantiva	Población: 65 servidores públicos de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE- Lima, 2017.	Variable X Productividad laboral	Descriptiva	Dominio del tema	15,16		
Diseño: No experimental, correlacional transversal	Tipo de muestreo: Probabilístico	Técnica: Encuesta	Tablas de frecuencia				
Método: Científico, hipotético y deductivo	Tamaño de muestra: 46 servidores públicos	Forma de aplicación individual	Tablas cruzadas	Rendimiento	17,18	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Baja del 8 al 19 Media del 20 al 31 Alta del 32 al 44
		Variable Competencia laboral	Inferencial	Creatividad	19, 20		
Enfoque: Cuantitativo	Forma de selección de la muestra: Aleatorio simple	Instrumento: Cuestionario	Prueba de normalidad	Habilidades de comunicación	21, 22		
		Autor: Chiavenato (2000), adaptado por el investigador					
		Forma de aplicación individual	Rho de Spearman	Asertividad	23, 24		
		Duración: 5 a 10 minutos					

ANEXO B

Matriz de validación de instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable
Nivel de Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de formación
Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Primera Dimensión (X1): EFICACIA		SI		SI		SI		
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.	X		X		X		
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.	X		X		X		
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.	X		X		X		
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.	X		X		X		
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.	X		X		X		
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.	X		X		X		
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.	X		X		X		
Segunda Dimensión (X2): EFICIENCIA								
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.	X		X		X		
12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.	X		X		X		
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.	X		X		X		
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.	X		X		X		
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.	X		X		X		
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.	X		X		X		
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.	X		X		X		
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	X		X		X		
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgtr: Sebastian Sánchez Díaz S
 Grado académico del juez validador: Doctor Especialidad del validador: Metodólogo

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 07834807

04 de 12 del 2017

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del evaluador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable
Nivel de Competencia Laboral de los servidores publicos de la Direccion General de formacion Profesional y Capacitacion Laboral del MTPE

DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI		SI		SI		
Primera Dimensión (Y1): Motivo								
1	Se tiene entendimiento los objetivos de la Dirección.	X		X		X		
2	Se cuenta con la disposición para lograr los objetivos de la Dirección.	X		X		X		
3	Se ofrecen incentivos.	X		X		X		
4	Se cuenta con beneficios por el buen desempeño de las actividades.	X		X		X		
5	Existe buena comunicación con el jefe inmediato que mejora el buen desempeño de las actividades.	X		X		X		
6	Se dan evaluaciones continuas para medir el desempeño de la Dirección.	X		X		X		
7	Se observan buenos resultados en base a los incentivos brindados.	X		X		X		
8	La Dirección cumple correctamente con sus metas designadas.	X		X		X		
Segunda Dimensión (Y2):								
11	Se observa el rápido aprendizaje inmediato de los trabajadores de la Dirección.	X		X		X		
12	Se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	X		X		X		
13	Se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	X		X		X		
14	Se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	La institucionalidad del trabajo, permite el buen desempeño laboral.	X		X		X		
16	Existe apoyo de parte compañeros de trabajo ante cualquier situación.	X		X		X		
17	Los trabajadores de la Dirección tienen un claro conocimiento de los temas a tratar.	X		X		X		
18	Los trabajadores de manejan con facilidad términos propios de la Dirección.	X		X		X		
Tercera Dimensión (Y3): Habilidad								
21	Se cumple con las metas y objetivos propuestos por la Dirección.	X		X		X		
22	Se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	X		X		X		
23	Se realiza constantemente mejoras en el trabajo.	X		X		X		
24	Se aportan soluciones creativas a los problemas que se puedan presentar en la Dirección.	X		X		X		
25	Existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación de la Dirección.	X		X		X		
26	Se solucionan los problemas de comunicación.	X		X		X		
27	Se solucionan de la mejor manera los problemas que puedan ocurrir en la Dirección.	X		X		X		
28	Los trabajadores de la Dirección expresan sus opiniones de manera asertiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mgtr: Sebastian Sanchez Diaz S
Doctor Grado académico del juez validador:
 Especialidad del validador: Metodologo

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 07834807

04 de 12 del 20 17

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

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del evaluador

ANEXO C

Instrumento: Cuestionario - Variable (X)

Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

I. Instrucciones

Estimado participante, a continuación encontrará una lista de interrogantes en torno a la eficiencia, eficacia y efectividad en beneficio de la productividad en su centro de labores.

II. Información específica: Marque con una **X**, solo una de las opciones

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Segunda Dimensión (X1): Eficacia		1	2	3	4	5
1	Se ejecutan las actividades programadas.					
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.					
4	Se genera valor y utilización de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección.					
6	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección.					
7	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.					
8	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.					
9	Se resuelven los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
Tercera Dimensión (X2): Eficiencia		1	2	3	4	5
11	Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.					

12	Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta.					
13	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones.					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
20	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

Muchas gracias por responder

ANEXO D

Instrumento: Cuestionario - Variable (Y)

Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

II. Instrucciones

Estimado participante, a continuación encontrará una lista de interrogantes en torno a los motivos, conocimientos y habilidades en beneficio de sus competencias en su centro de labores.

II. Información específica: Marque con una X, solo una de las opciones

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Primera Dimensión (Y1): Motivos		1	2	3	4	5
1	Se tiene entendimiento los objetivos de la Dirección.					
2	Se cuenta con la disposición para lograr los objetivos de la Dirección.					
3	Se ofrecen incentivos.					
4	Se cuenta con beneficios por el buen desempeño de las actividades.					
5	Existe buena comunicación con el jefe inmediato que mejora el buen desempeño de las actividades.					
6	Se dan evaluaciones continuas para medir el desempeño de la Dirección.					
7	Se observan buenos resultados en base a los incentivos brindados.					
8	La Dirección cumple correctamente con sus metas designadas.					
Segunda Dimensión (Y2): Conocimiento		1	2	3	4	5
9	Se observa el rápido aprendizaje inmediato de los trabajadores de la Dirección.					
10	Se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.					
11	Se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.					

12	Se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.					
13	La institucionalidad del trabajo, permite el buen desempeño laboral.					
14	Existe apoyo de parte compañeros de trabajo ante cualquier situación.					
15	Los trabajadores de la Dirección tienen un claro conocimiento de los temas a tratar.					
16	Los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la Dirección.					
Tercera Dimensión (Y3): Habilidad						
17	Se cumple con las metas y objetivos propuestos por la Dirección.					
18	Se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.					
19	Se realiza constantemente mejoras en el trabajo.					
20	Se aportan soluciones creativas a los problemas que se puedan presentar en la Dirección.					
21	Existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación de la Dirección.					
22	Se solucionan los problemas de comunicación.					
23	Se solucionan de la mejor manera los problemas que puedan ocurrir en la Dirección.					
24	Los trabajadores de la Dirección expresan sus opiniones de manera asertiva.					

Muchas gracias por responder

ANEXO E

Autorización de la institución para aplicar los instrumentos
Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado



2018 MAR -8 P 12:44

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

M.R. 041101-2018

OFICINA DE TRAMITE
DOCUMENTARIO

Lima, 06 de marzo 2018

Carta P. 653 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

CARLOS MARINO HELY PANDO SANCHEZ
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Atención:

DIRECTOR GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL Y CAPACITACION LABORAL**Asunto:** Carta de Presentación alumno ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO** identificado(a) con DNI N.° **44881006** y código de matrícula N.° **7000955560**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

MINISTERIO DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

2018 MAR -8 P 12:42

H.R. 041098-2018

OFICINA DE TRAMITE
DOCUMENTARIO

Lima, 06 de marzo 2018

Carta P. 652 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

ELIZABETH CELIA CORNEJO MALDONADO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Atención:

DIRECTORA DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Asunto: Carta de Presentación alumno ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO** identificado(a) con DNI N.° **44881006** y código de matrícula N.° **7000955560**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Dirección de Formación Profesional y Capacitación Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado



2018 MAR -8 P 12:38

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 06 de marzo 2018

H.R. 043095-2018

OFICINA DE TRAMITE
DOCUMENTARIO

Carta P. 651 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

DIKXON ANGEL LUQUE TICONA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Atención:

DIRECTOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL

Asunto: Carta de Presentación alumno ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO** identificado(a) con DNI N.° **44881006** y código de matrícula N.° **7000955560**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO F

Base de datos de los instrumentos aplicados

N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL																			
	EFICACIA										EFICIENCIA									
P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5
2	5	3	5	3	5	5	4	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5
3	5	2	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	5	2	4	2	4
5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
6	4	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4
7	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5
9	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
11	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5
12	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	2	5
13	4	3	2	2	4	5	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	3	5
14	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5
15	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
16	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4
17	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
18	3	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
19	2	4	3	3	5	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
20	2	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4
21	3	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
22	2	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4
23	3	5	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	5	5
24	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
25	2	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4
26	3	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
27	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
28	5	4	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5
29	2	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4
30	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
31	3	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
32	2	4	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
34	3	5	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
35	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4
36	5	4	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5
37	2	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4
38	3	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4
39	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4
40	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4
41	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3
42	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
43	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3
44	3	3	3	4	3	2	5	2	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3
45	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3	4
46	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3

N°	COMPETENCIA LABORAL																							
	MOTIVO						CONOCIMIENTO								HABILIDAD									
P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	5
2	5	3	5	5	4	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	4	5
4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	5	2	4	2	4	4	5	4	3	4	5
5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
6	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5
7	5	3	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5
8	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4
9	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
11	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4
12	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	2	5	5	5	4	3	5	5
13	2	2	4	5	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	2	4	4
14	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5
15	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
16	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4
17	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
18	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4
19	3	3	5	3	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
20	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3
21	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4
22	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5
23	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	2	4
24	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
25	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5
26	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	5
27	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4
29	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4
30	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
31	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4
32	3	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3
33	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4
35	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
36	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	2
37	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3
38	2	3	4	4	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	5
39	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5
40	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
41	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3
42	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
43	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3
44	3	4	3	2	5	2	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4
45	5	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4
46	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4

ANEXO G

Artículo Científico

1. **TÍTULO:** La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.
2. **AUTOR:** Esther Pilar Lorenzo Gilvonio
3. **RESUMEN**

La presente investigación titulada: “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos del MTPE; asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la población objetivo fue de 65 personas con una muestra de 46 observaciones con parámetros de un 95% de confianza y un 0,08 de error, conformado por trabajadores en modalidades 276 (nombrados), CAS y practicantes, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escala de Likert.

Los resultados han evidenciado que la mayoría de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, poseen productividad y competencia laboral alta (54,3% y 58,7% respectivamente) es alta, asimismo se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima.

Finalmente, en las pruebas de fiabilidad, siendo el Rho de Spearman de, 827*; es decir, contiene una correlación fuerte positiva a un nivel e significancia de 0,01, confirmando que a mayor competencia laboral en los servidores

públicos, originan una mayor productividad laboral en beneficio de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

Palabras claves: Productividad laboral, competencia laboral, eficacia, eficiencia, motivos, conocimiento, habilidad y gestión pública.

4. ABSTRACT

The present investigation entitled: "Labor Productivity and Labor Competence of public servants of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE- Lima, 2017", aimed to determine the relationship between labor productivity and labor competence of the public servants of the MTPE; Likewise, the cross-sectional descriptive correlation method was used, the target population was 65 people with a sample of 46 observations with parameters of 95% confidence and 0.08 error, made up of workers in 276 modalities (named) , CAS and practitioners, the technique used for data collection was the survey; and the instrument used was a questionnaire with a Likert scale.

The results have shown that most of the servers of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE, have high productivity and labor competency (54.3% and 58.7% respectively) is high, also the existence has been determined of a moderate and high positive correlation between labor productivity and labor competency of those of public servants of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE- Lima.

Finally, in the reliability tests, being the Spearman Rho of, 827 *; that is, it contains a strong positive correlation at a level of significance of 0.01, confirming that greater labor competition in public servants leads to greater labor productivity for the benefit of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the MTPE.

Keywords: Labor productivity, labor competency, efficiency, motives, knowledge, skill and public management.

5. INTRODUCCION

Ozuna (2012), realizó en México una investigación de tipo correlacional que llevó por título *“La Cultura Organizacional y su Relación con la Productividad de una Institución Financiera”*. El mencionado estudio confirmó la relación positiva existente entre la Cultura organizacional y la productividad dentro de Santander en México. Esto quiere decir que si un colaborador de una institución posee una elevada cultura organizacional, consecuentemente este tendrá una mayor productividad, dado que su desempeño será mayor. Lo cual se explica por la relación existente entre las variables. El estudio también demostró que de los 373 directivos de área corporativo o sucursal encuestados, 181 mostraron ser productivos por contar con una alta o muy alta cultura organizacional lo que significó el 48,5% del total de la muestra. Lo cual implica que dentro de Santander México prevalece un porcentaje relevante de directivos productivos.

Benzanquen (2012), realizó una investigación para obtener el grado de Maestría en la universidad de Simón Bolívar de Sartenejas en Venezuela titulada: *“Sistema de Incentivos y la Productividad en el Área de Producción”* con la finalidad de desarrollar un sistema de incentivos dirigido al personal operaciones del área de producción para incrementar la productividad de la planta. Para ello, la investigación inicio con la recolección de bibliografía relacionada al tema de estudio y con el levantamiento de información de los datos actuales de la organización. Con esa información, se realizó una agrupación de los productos por familias considerando aquellos que siguen los mismos productos y en tiempos similares. La muestra que usó fue 10 familias para examinar los procesos de producción. Después de ello se pudo implantar el sistema de incentivos monetarios en dos tipos, bonos de producción y bonos de asistencia. El sistema logró motivar a los empleados a ser más productivos y esforzarse más, más de 50% obtuvo bonificaciones tanto de producción como de asistencia durante meses, lograron incrementar sus remuneraciones mensuales, se alcanzó incrementar el 21% en la productividad de la planta y todo eso a un costo 58% menor al máximo estimado.

Asimismo Fuentes (2012), en su tesis *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”* (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala) Presentada para obtener el título de Psicología industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. Encontró que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos, los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado. Por tanto, el estudio encontró que las 20 personas encuestadas señalaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos). De donde el 71% consideró que siempre se sentía satisfecho con la labor que realizaba el cual les permitía alcanzar los objetivos institucionales, en tanto que el 29% respondió que generalmente se sentía satisfecho.

Ortega (2015), en la investigación titulada: *“Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima”*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo: Determinar de qué manera las competencias laborales influye en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de mejorar el nivel del clima organizacional. Utilizó una metodología de estudio no experimental, transaccional, correlacional, causal, ya que su preocupación radica en describir y correlacionar los elementos que conforman el modelo que aquí se presenta, al igual que las características presentes en el clima organizacional y las competencias laborales como medios fundamentales del cambio en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario a una muestra de 210 personas. Concluyó que las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que

podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Al medirse el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por eso mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa. Al respecto se observa que la competencia laboral y el clima organizacional se relacionan en un buen nivel, los trabajadores administrativos al realizar sus labores bajo las normas contribuyen entre sí a desarrollar un buen clima laboral, el cual pudiera ser positivo o negativo, de ahí la importancia de identificarlos a fin de ser negativos poder subsanar que lo ocasiona con la finalidad de mejorar el clima organizacional.

Granados (2013), en su tesis que lleva por nombre "*Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en turismo*", en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que le sirvió para obtener el grado de Doctor, desarrollo su investigación en dos variables, competencia laboral y formación docente; determinando el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, investigación tipo descriptiva, diseño no experimental, transaccional, correlacional, causal; población 96 estudiantes del décimo ciclo de turismo; muestreo no probabilístico; instrumento ficha técnica (cuestionario). Dicha investigación demostró que existe una correlación moderada positiva del 47% entre las competencias laborales y la formación de los profesionales, las competencias genéricas están relacionadas significativamente en un 61% con la formación de competencias, las competencias específicas y formación de habilidades tienen un 59% de relación significativa y las competencias básicas con la formación de habilidades un 41% siendo moderada positiva; lo cual indica que los docentes de alguna manera consideran las competencias laborales para el desempeño de su carrera en la formación de profesionales del turismo. La recomendación que obtenemos de esta investigación es, que todo docente debe tener en cuenta las competencias y conocimientos actualizados, para luego poder desarrollar la capacidad de tratar

situaciones complejas e impredecibles de forma sistemática y creativa, con juicio crítico, así también se debe estimular la capacidad de diseñar, planificar y desarrollar en función de condicionamientos económicos, sociales y políticos procesos productivos de los sectores más significativos del turismo, los docentes debemos tener en cuenta que el alumno debe fortalecer la capacidad para interpretar y valorar los diferentes niveles de las actuaciones aplicadas al desarrollo turístico; mejorar la formación en habilidades y destrezas de los futuros profesionales en turismo.

Chacaltana y Yamada (2009), en su documento de trabajo "*Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*", realizan un análisis agregado de los niveles de empleo y productividad en el Perú, así como de la relación entre ambas variables utilizando datos de encuestas de hogares y cuentas nacionales entre el período 2000 y 2006. Como resultado de este análisis del mercado laboral, se pone de relieve el bajo grado de formalización del empleo y su acceso restringido a diversas dimensiones básicas del llamado empleo de calidad. Asimismo, durante el período de datos 2005-2006, menos de uno de cada cuatro trabajadores (23,7%) manifestó acceder a por lo menos uno de los beneficios laborales establecidos en la legislación peruana. En el mejor de los casos, la proporción de trabajadores que accede a gratificaciones se ubica alrededor del 30,5%. En el peor de los casos, la proporción de trabajadores sindicalizados llegó a 3,3%. Si se analiza por sectores económicos, quienes presentan mejores indicadores son los trabajadores públicos y del sector electricidad y agua, en donde tres de cada cuatro poseen beneficios laborales. El estudio concluye con un análisis al otro extremo de la informalidad laboral, en el cual sitúa la agricultura en donde menos de uno de cada diez trabajadores accede a beneficios laborales.

6. REVISION DE LA LITERATURA

El nivel de Productividad es una variable que está relacionada con todos los aspectos de la persona y ha sido estudiada desde diversas perspectivas.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), *la Productividad es la: Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo.*

Smith (1776), economista y filósofo, desliza el concepto de productividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, las características de los trabajadores y el desarrollo tecnológico y la innovación. Al respecto, en el libro primero de *La Riqueza de las Naciones*, señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo.

Por otro lado Belcher (1991), en su libro titulado *Productividad Total* nos da un concepto más simple sobre Productividad señalando que se trata de la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción.

Velásquez, Núñez y Rodríguez (2010), en su documento titulado “Estrategias para el Mejoramiento de la Productividad” mencionan para mejorar la productividad se deben promover los valores organizacionales, ya que estos son la clave para que el desempeño de los empleados pueda darse de una manera organizada y transparente, le tengan amor a lo que hacen y se desenvuelvan de manera correcta tanto colectiva como individualmente sintiéndose a gusto en el lugar en donde están.

Marx (1885), en su libro “*El Capital*”, define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Es interesante destacar que Marx incorpora en su definición, además de las características (destrezas) de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción.

Koontz y Wehrich (2004), desarrollan que la productividad es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.

Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Al respecto, Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una compañía de negocios es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

Asumiendo la perspectiva de Robbins y Judge (2013), se trabajó con dos dimensiones de la productividad:

- a) **Eficacia:** Los autores Robbins y Judge (2013, p.28) consideran que la Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.
- b) **Eficiencia:** Los autores Robbins y Judge (2013, p. 28) consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

Respecto de la competencia laboral es una variable que está relacionada con todos los aspectos de la persona y ha sido estudiada desde diversas perspectivas.

Según ISO 9000:2005, la competencia laboral es la Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

Idalberto Chiavenato (2009): Las competencias (la forma de conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa. Las competencias básicas se pueden observar en el trabajo cotidiano o en situaciones de prueba. Lo importante es adquirir y agregar nuevas competencias que sean fundamentales para tener éxito en los negocios de la empresa, en lugar de invertir en una capacitación que no sirva para las necesidades reales de la organización.

Agudelo (1998), lo define como “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.

Tobón (2013), Precisa como arte de desempeñar, ejecutar una labor en un área específica al cual el sujeto se encuentra capacitado, formado, preparado o cuenta con experiencia para ejecutarla con total capacidad y conocimiento de causa. En fin, es la capacidad para realizar función haciendo uso de las competencias y habilidades de un individuo u organización.

Miranda (2003): De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.

Chiavenato (2009) indicó que: La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan

procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. Al respecto, el autor indica el condicionamiento que la competencia laboral, respecto al conocimiento, así como las capacidades que necesita para el desarrollo de sus actividades o tareas; toda vez que mejorar los conocimientos adquiridos, requiere un constante aprendizaje sobre el cual se adquieren nuevos conocimientos y habilidades, por ende el trabajador puede desarrollar su trabajo en forma más eficaz.

Asumiendo la perspectiva de Chiavenato (2009), existen tres dimensiones dentro de la competencia laboral:

- a) Motivos:** Según Chiavenato (2009), los Motivos o impulsos son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El motivo genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos e incentivos que, una vez atendidos, satisfacen la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generaran la energía para alcanzar un objetivo. (p.237).
- b) Conocimiento:** Chiavenato (2009), menciona que el Conocimiento proviene de la palabra griega episteme, que significa “verdad absolutamente cierta”. En nuestra lengua, la palabra conocimiento puede tener varios significados: información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza, etc. La definición depende del contexto en que se emplee el término. (p.148).
- c) Habilidad:** Chiavenato (2009), señala sobre la Habilidad, ser el arte del saber hacer; implica destacar en alguna práctica (rendimiento físico o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

7. OBJETIVOS

Al respecto podemos identificar los objetivos.

OG: Determinar la relación entre productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

OE1: Determinar la relación entre productividad laboral y el motivo de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

OE2: Determinar la relación entre la productividad laboral y el conocimiento de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

OE3: Determinar la relación entre productividad laboral y la habilidad laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima, 2017.

8. METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación se han seguido las pautas del método científico.

Según el planteamiento de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la presente investigación es de tipo correlacional pues su objetivo es determinar la relación entre la productividad laboral y competencia laboral.

De acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación expuesta, presenta un diseño no experimental transversal pues considera las variables a investigar en su estado natural sin una intervención controlada externa y en un solo momento.

La población de estudio estuvo conformada por 65 *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima*. La unidad de análisis fue el servidor público con contrato vigente hasta el final del año 2017.

El tamaño de la muestra de estudio seleccionado fue de 46 *servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, la muestra fue seleccionada en forma aleatoria, y fue calculada mediante la aplicación de la fórmula de determinación de tamaño de muestra para población finita que señalan Moya y Saravia (1988).

Para obtener los datos de las variables (X): Productividad Laboral e (Y) Competencia laboral, se utilizó la técnica de la encuesta, cuya metodología se basa en la recolección de datos e información proporcionada por la población encuestada, la cual es consignada en un instrumento individual que el propio encuestado llena.

De acuerdo a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la aplicación de instrumento en forma auto administrada, puede realizarse en forma presencial o a distancia (mediante correo postal o medios electrónicos). En el presente caso se aplicó en forma presencial.

Para recopilar los datos de la variable (X): Productividad laboral y de la variable (Y) Competencia laboral, se utilizó se utilizó como instrumento el cuestionario.

La validez de los instrumentos para medir la variable (X): Productividad laboral estuvo dado por Pizarro (2017), y para medir la variable (Y) Competencia laboral estuvo dado por Velazco (2017). La adaptación de los instrumentos a la presente investigación fue validada por el experto: Dr. Sebastián Sánchez Díaz.; mediante los indicadores y criterios expresados en la tabla 4.

La confiabilidad de los resultados obtenidos por el cuestionario aplicado a los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral-MTPE, para medir la variable X: Productividad Laboral e Y: Competencia laboral fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyos valores fueron 0,815 y 0,862 respectivamente lo cual representa un alto grado de fiabilidad buena.

La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta en forma directa utilizando dos cuestionarios impresos, uno por variable. Fue realizada personalmente por el investigador, entregando los cuestionarios a los integrantes de la muestra seleccionada y recogiendo los mismos ni bien fueron llenados por los encuestados.

Luego de haber concluido el proceso de recolección de datos y las herramientas de análisis estadístico para su análisis e interpretación en los programas Excel y SPSS. Asimismo, se analizó la codificación de la base perteneciente a cada variable en estudio mediante un análisis descriptivo. Finalmente, se presentaron los resultados obtenidos mediante tablas y figuras.

9. RESULTADOS

La prueba de correlación de Spearman que indica un grado de correlación de 0,827 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor a 0,01 indicando que existe una correlación significativa entre la productividad laboral, corroborando la hipótesis general de la investigación.

La prueba de correlación de Spearman para el cruce de la variable de la productividad laboral y las dimensiones de la competencia laboral *de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, indica: Un grado de correlación de 0,486 la cual es una correlación moderada positiva con un débil positiva con un p valor de 0,001 el cual es menor a 0,01 indicando que existe una correlación significativa entre la productividad laboral y el motivo, confirmándose la hipótesis específica de la investigación. Asimismo se obtuvo un grado de

correlación de 0,735 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor que 0,01 indicando que existe correlación significativa entre el nivel de productividad laboral y del conocimiento, confirmándose la segunda hipótesis específica de la investigación. Finalmente el resultado de la prueba de Spearman muestra un grado de correlación de 0,703 la cual es una correlación fuerte positiva con un p valor de 0,00 el cual es menor de 0,01 lo que indica que existe correlación significativa entre la productividad laboral y la habilidad, confirmándose la tercera hipótesis específica de la investigación.

10. DISCUSIÓN

Se determinar el grado de relación que existe entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE durante el año 2017. A continuación se expondrá cada uno de los resultados obtenidos en el documento citado:

Los resultados obtenidos en la investigación citada nos muestran que existe una relación positiva de las variables productividad laboral y competencia laboral pertenecientes a los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE durante el periodo 2017, con un nivel de correlación alta (relación rho de Spearman = 0,827). Por tanto se acepta la hipótesis general la cual señala que existe relación entre la productividad laboral y competencia laboral en los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE en el periodo de estudio.

La investigación señala que de los 46 servidores encuestados, un 54,4% cuentan con productividad laboral alta y un 45,7% poseen una productividad laboral de nivel medio. Así mismo, Benzaquen (2012), luego de desarrollar un sistema de incentivos dirigido al personal operaciones del área de producción para incrementar la productividad de la planta, logrando incrementar en 21% su desempeño productivo. A su vez, Ozuna en el mismo año, demostró en su

estudio que de los 373 directivos de área corporativo o sucursal encuestados de una institución financiera, 181 mostraron ser productivos por contar con una alta o muy alta cultura organizacional lo que significó el 48,5% del total de la muestra, lo cual implica que prevalece un porcentaje relevante de directivos productivos.

Por otro lado, en el análisis propio de la investigación expuesta, se comprueba una relación positiva fuerte entre la productividad laboral y competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, al presentar una correlación de 0,827 entre ambas variables, además de que presentar una productividad laboral alta debido a que el 96% de ellos presenta un nivel alto de competencias laborales. Asimismo los grados de correlación hallados entre la productividad y las dimensiones de la competencia laboral los mismos son todos estadísticamente significativos y varían entre 0,486; 0,735 y 0,703 para motivos, conocimiento y habilidad respectivamente. Los resultados coinciden con el marco teórico adoptado, pues Chiavenato (2009) considera que las competencias laborales dependen del conocimiento, motivos y habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz. Asimismo, los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional.

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, la productividad laboral está relacionada positiva y significativamente con la competencia laboral, esto quiere decir que a mayor competencia laboral obtenida por los servidores, tiende a incrementarse la productividad laboral y viceversa. En ese sentido se ha confirmado la hipótesis general planteada.

Habiéndose identificado en la presente investigación una relación positiva elevada y significativa entre la productividad laboral y la competencia

laboral de *los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*, se recomienda gestionar acciones para fortalecer las competencias laborales con el fin de seguir mejorando la productividad en la Dirección. Igualmente se propone continuar con la investigación elaborada incluyendo la variable incentivos teniendo en cuenta lo expuesto por Benzanquen (2012) en su estudio, donde logró bajo la aplicación de un sistema de incentivos en base a bonos de producción y bonos de asistencia, un mayor incremento de la productividad.

12. BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*. Montevideo, Uruguay CINTERFOR/OIT.

Bain R.(2003). *La productividad* (2°ed). Estado de México, México. Editorial McGraw Hill. Recuperado de <https://robertomatuteunah.files.wordpress.com/2013/09/productividad-david-bain-freelibros-org.pdf>

Banco Mundial (2011) *Strengthening Skills and Employability in Perú*. Report N° 61699-PE. Recuperado: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12533/616990ESW0whit0ficial0Use0Only00090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Belcher J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Recuperado de <http://www.mtricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>

Benzaquen, S. (2012). “*Sistemas de incentivos para aumentar la productividad en el área de producción*”. (Tesis maestría), Universidad Simón Bolívar), Recuperado de <http://159.90.80.55/tesis/000156513.pdf>

Chacaltana y Yamada (2009), *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento Humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Fuentes, S. (2012). "*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*". (Tesis maestría, Escuela de Posgrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala, Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gaither, N y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. Recuperado de https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de__produccion_y_operaciones.pdf

Gómez, J. (2010). *Recursos Humanos Fundamentos del Comportamiento en la empresa*. Madrid, España: Encuentro.

Granados, M. (2013). "*Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de los Profesionales en turismo*". (Tesis doctorado), Escuela de Postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3509/Granados_mm.pdf;jsessionid=4E084F4E3F56609875FD94FBDC655D60?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.

Marx, K. (1980). *El Capital.*, México, España, Argentina, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XV: Siglo XXI editores.

Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.

Ministerio de Educación (2012), “*Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM: 2012-2016*”. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). Boletín de Economía Laboral N° 37 - Recursos humanos, capacitación y cambio tecnológico en las empresas de Lima Metropolitana, Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_37.pdf

Miranda, M. (2003). *Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional, Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*. Santiago de Chile, Chile: Universitaria.

Moya, R. y Saravia, G. (1988). *Probabilidad e Inferencia Estadística*. (2° ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Norma Internacional ISO 9000. (2005). *Sistema de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-3:v1:es>

Velásquez, Y., Núñez, M., Rodríguez, C. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Arequipa, Perú. Recuperado de http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Panorama Laboral en América y el caribe*. Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_179361.pdf

Ortega (2015) en la investigación titulada: “*Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*”. (Tesis de maestría) Escuela de postgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4308/Ortega_mc.pdf?sequence=1

Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. (Tesis de maestría), Escuela de postgrado, Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México, México. Recuperada de <http://148.204.210.201/tesis/1359572818938FINALTESIS.pdf>

Real Academia Española. (2014). “*Diccionario de la lengua española*” (23° ed.). Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Schroeder, R. (2002). *Administración de Operaciones* (2° ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

Smith, A. 1958 [1776] “*Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*”. México D.F.: Fondo de Cultura Económico, .Adam Smith; traductor Gabriel Franco. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm

Tobón T. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4° ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.

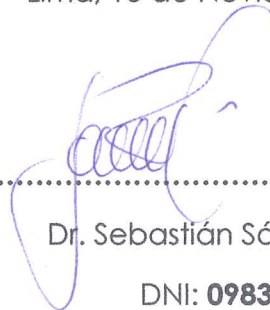
Vargas, F. (2002). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/vargas_logo90.pdf

Vargas, J. (2010) “*Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de santa rosa de cabal*”. (Tesis de maestría), Escuela de Postgrado, Universidad Tecnológica de Pereira, Santa Rosa de Cabal, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/1059/1892/65838V297.pdf;jsessionid=8F9F447528F12795F2BEF63EEA1D2BB7?sequence=1>

Yo, **Sánchez Díaz, Sebastián**, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo- (Lima Este), revisor de la tesis titulada "**Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017**", de la estudiante **Lorenzo Gilvonio, Esther Pilar**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 15 de Noviembre del 2018



Dr. Sebastián Sánchez Díaz

DNI: **09834807**




Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
---------	---	--------	--	---

Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&co=1&cu=1049821646&co=925507062

feedback studio La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MITPE- /0



La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MITPE- Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión Pública

AUTOR:
Eco. Esther Pilar Lorenzo Gilvenco

ASESOR:
Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Cátedra del talento humano

PERÚ - 2018

Todas las fuentes

Conocencia 1 de 50

- pt.scribd.com 15%
Fuente de internet: 9 URL
- www.slideshare.net 12%
Fuente de internet: 11 URL
- es.scribd.com 11%
Fuente de internet: 4 URL
- 16 myslide.es 10%
Fuente de internet: 3 URL
- es.slideshare.net 9%
Fuente de internet: 5 URL
- repositorio.ute.edu.ec 9%
Fuente de internet: 3 URL
- documents.mx 9%
Fuente de internet: 4 URL
- docplayer.es 8%
Fuente de internet: 3 URL
- id.scribd.com 8%
Fuente de internet: 2 URL
- repositorio.unheval.edu... 8%
Fuente de internet: 3 URL

Excluir fuentes

Página: 1 de 77 Número de palabras: 16246 Text-only Report 15:16 03/04/2018

ANEXO I

Autorización de publicación de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **Lorenzo Gilvonio, Esther Pilar**, identificado con DNI N.º **44881006**, egresado de la Escuela Profesional de **Posgrado** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE - Lima, 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

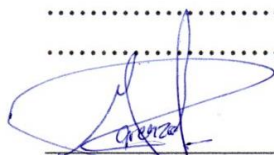
.....

.....

.....

.....

.....



Esther Pilar Lorenzo Gilvonio

DNI: **44881006**

FECHA: **15 de Noviembre del 2018**

				
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicedirectorado de Investigación

ANEXO J

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Pérez Pérez, Miguel Ángel

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Lorenzo Gilvonio, Esther Pilar

INFORME TÍTULADO:

La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión PúblicaSUSTENTADO EN FECHA: **11 de abril del 2018**NOTA O MENCIÓN: **15 (Quince)****Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez**