



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores que limitan la productividad laboral de los
trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios del
Ministerio Público, sede Lima – 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Katherine Dora Monar Luna

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – 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 don (a) **Katherine Dora Monar Luna**, cuyo título es:

"Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Publico, Sede Lima - 2018",

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 19 de enero de 2019.

.....
 Dr. Sebastián Sanchez Díaz
 PRESIDENTE

.....
 Mgtr. Miguel Perez Perez
 SECRETARIO

.....
 Mgtr. Hector Malca Coronador
 VOCAL



[Signature]

Elaboro

Dirección de Investigación

Revisó



.....

Responsable del SGC



[Signature]

Aprobo

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres; a mi madre porque en ella siempre he encontrado y seguiré encontrando un gran apoyo y amor incondicional, que tengo la increíble bendición de tener a una madre tan fantástica y maravillosa como ella. A mi padre que es mi gran ejemplo a seguir a quien adoro y amo con todas mis fuerzas que es mi motivo más importante para nunca rendirme y seguir adelante con todas las cosas que me propongo, por las motivaciones y las ganas de querer hacer bien las cosas, por sus grandes ideas que realmente no me alcanzaría la vida para terminar de quererlo.

A mi hermano, que lo quiero mucho

Y a Dios, por estar siempre presente en mi vida.

Agradecimiento

Agradecer a la universidad por el gran apoyo y las buenas enseñanzas que me han inculcado en toda esta parte de mi formación para la obtención de mi grado.

Agradezco al Ministerio Público, por abrirme las puertas y permitir que realice mi investigación dentro de la institución como también a todas las personas que han colaborado conmigo en el proceso recopilación de toda la información, en agradecimiento especial a Joseelyn Pacco Huanca y Jhon Monar Luna.

Por último, agradezco a mis padres que son mi gran apoyo incondicional, mi padre que es mi gran apoyo y a mi madre que siempre me acompaña y me alienta a seguir adelante. Del mismo modo agradezco a mi novio que siempre está apoyándome con sus palabras de motivación y la toda la fortaleza que me ha brindado. Y a mi compañero y amigo de estudio que siempre está acompañándome en todo camino y a todas las personas que hicieron posible este trabajo y que compartieron conmigo sus conocimientos de manera incondicional.

DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD

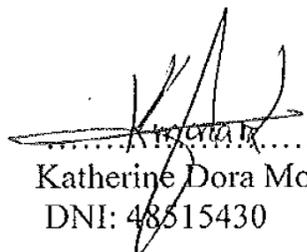
Yo, Katherine Dora Monar Luna, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 48515430, con la tesis titulada **“Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios del Ministerio Publico, sede Lima – 2018.”**

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la presuncion de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Diciembre del 2018.


.....
Katherine Dora Monar Luna
DNI: 48515430

PRESENTACIÓN

Sres. Integrantes del jurado:

La presente tesis de investigación tiene como propósito: Determinar el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018. Para esto se describen factores que limitan la productividad laboral así como todos los aspectos que están influenciando de manera negativa en la productividad laboral, entendiendo que este es el acto más valioso que posee una empresa en cuanto a los principales ejes y funciones que desempeña un trabajador con el fin de cumplir una meta.

La presente tesis consta de 7 capítulos, los cuales están divididos de la siguiente manera: introducción, método, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y finalmente referencias.

El capítulo I, refiere a la introducción en la que se describe la realidad problemática haciendo hincapié en la presente realidad que atraviesa el Ministerio Público, así mismo se presentan los antecedentes que muestran algunos estudios previos referidos a la variable de estudio, de igual forma las teorías relacionadas al tema, la presentación del problema que es el interrogante de todo el estudio presente, la justificación que explica el por qué se realiza el estudio, las hipótesis y por último los objetivos.

El capítulo II, se encuentra la metodología de investigación donde se encuentra el estudio paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, tipo sustantivo, diseño no experimental de corte transversal, descriptivo-explicativo. También están las variables y la tabla de operacionalización que detalla cómo se ha ido desglosando la variable. Seguidamente la población, que consta de 40 trabajadores del área de corrupción de funcionarios y al ser una población pequeña no cuenta con una muestra. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos, explicando la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados. El análisis de datos, que refiere a las fórmulas que se emplearon para determinar los resultados y finalmente los aspectos éticos detallando cumpliendo con la ética profesional y respetando los derechos de autor.

El capítulo III, se especifican los resultados obtenidos del instrumento el cual fue un cuestionario compuesto de 36 preguntas que buscaron determinar cuáles son los factores que más limitan la productividad de los trabajadores, obteniendo así los resultados donde se determinaron los rangos (bajo, regular y alto) que tiene cada dimensión respecto al estudio que se le dio a cada uno, también comprobando y constatando las hipótesis, se determinó la relevancia y se analizó la significancia de la estadística.

El capítulo IV, se desarrolló la discusión de resultados, en el cual se han podido contrastar los resultados obtenidos con los trabajos previos y la teoría, a fin de ver si existe igualdad o discrepancia respecto a los resultados de la presente investigación.

Finalmente, en los capítulos V, VI y VII; se describieron las Conclusiones, estas se encuentran vinculadas con el objetivo general y los objetivos específicos, posteriormente se realizaron las recomendaciones con el fin de mejorar las deficiencias que se presentaron en la investigación las cuales podrían ser puestas en práctica para mejorar y reducir los factores que limitan la productividad y en el último Capítulo se hayan las referencias bibliográficas y los anexos que representan toda la información que se ha utilizado para el desarrollo de la presente investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
La naturaleza del Ministerio Público	44
Características	45
Funciones	45
Finalidad	45

II. MÉTODO	45
Paradigma	47
Enfoque	47
Tipo	47
2.1. Diseño de investigación	48
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	56
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES	85
VI. RECOMENDACIONES	88
VII. REFERENCIAS	92
ANEXOS	98

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Factores que limitan la productividad laboral	51
Tabla 2. Tabla de trabajadores públicos	52
Tabla 3. Relación de validadores	54
Tabla 4. Tabla de confiabilidad	54
Tabla 5. Tabla de baremos	55
Tabla 6. Tabla de normalidad de datos	56
Tabla 7. Matriz de factores que limita la productividad laboral en los trabajadores	58
Tabla 8. Factores de la gestión del talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores	59
Tabla 9. Factores de informática que limita la productividad laboral de los trabajadores	60
Tabla 10. Factores de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores	61
Tabla 11. Factores que limitan la sobrecarga procesal en los trabajadores	62
Tabla 12. Factores que limitan la ética pública en los trabajadores	63
Tabla 13. Factores que limitan el liderazgo en los trabajadores.	64
Tabla 14. Prueba de normalidad de los datos	65
Tabla 15. Coeficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores	66
Tabla 16. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor gestión del talento humano que limitan la productividad laboral en los trabajadores	68
Tabla 17. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor informático que limitan la productividad laboral en los trabajadores	70
Tabla 18. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor compensación laboral que limitan la productividad laboral en los trabajadores	72
Tabla 19. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor de sobrecarga laboral que limita la productividad laboral en los trabajadores	74

Tabla 20. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor de ética pública que limitan la productividad laboral en los trabajadores 76

Tabla 21. Coeficientes de la regresión logística de los indicadores del factor liderazgo que limitan la productividad laboral en los trabajadores 78

Índice de figuras

Figura 1. Formula de Alpha de cronbach	53
Figura 2. Matriz de factores que limita la productividad laboral en los trabajadores	58
Figura 3. Factores de la gestión del talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores	59
Figura 4. Factores de informática que limita la productividad laboral de los trabajadores	60
Figura 5. Factores de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores	61
Figura 6. Factores que limitan la sobrecarga procesal en los trabajadores	62
Tabla 7. Factores que limitan la ética pública en los trabajadores	63
Tabla 8. Factores que limitan el liderazgo en los trabajadores.	64

RESUMEN

El presente estudio de investigación nace con una preocupación que atraviesa el Ministerio Público en el Área de Corrupción de Funcionarios, unidad está inmersa en una serie de investigaciones a funcionarios que no han sabido aplicar ni hacer uso correcto de sus funciones. Por ello se han ido presentando una serie de deficiencias que debilitan la productividad laboral que desempeñan los trabajadores.

Teniendo como objetivo determinar el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores y una realidad que reflejan la actual situación del Ministerio Público presentando factores como: la mala distribución de personal, la falta de capacitación, falta de conocimiento informático, conocimiento de tecnología moderna, compensaciones, falta de certificados, falta de incentivos, etc. Dichos datos se obtuvieron de un focus Group, instrumento clave para poder determinar y tener una idea de lo que se pretende estudiar y evaluar. Por consiguiente el objeto de estudio fueron 40 trabajadores del área de corrupción de funcionarios.

El método de investigación fue paradigma positivista, de enfoque cuantitativo para la recolección de datos, de tipo sustantivo, de diseño no experimental de corte transversal tipo descriptivo-explicativo. Se utilizaron diferentes técnicas para recabar la información como la entrevista y la encuesta. Y de los instrumentos se empleó el Focus Group que se utilizó en una primera etapa y para recabar la información final se utilizó el cuestionario.

De acuerdo a las respuestas obtenidas se analizaron todos los datos en el cual se emplearon análisis descriptivos correspondientes, donde se concluyó que el factor predominante que limita la productividad laboral fue el factor de ética pública, el indicador predominante de factor de gestión del talento humano fue falta de capacitación, en el factor informático fue falta de tecnología moderna, en el factor de compensación laboral fue falta de incentivos, en el factor de sobrecarga procesal fue exceso de trámites internos, en el factor de ética pública fue la doble moral y finalmente en el factor de liderazgo fue la falta de trabajo en equipo.

Palabras clave: Productividad, ética pública, falta de capacitación y metodología.

ABSTRACT

This research study is born with a concern that leads the Public Prosecutor to be more accurate in the Corruption Area of Officials that is currently immersed in a series of investigations to officials who have failed to apply or make proper use of their functions. Therefore, the area responsible for investigating these cases has been presenting a series of deficiencies that weaken the labor productivity that workers perform.

With the objective of determining the predominant factor that limits the labor productivity of workers in the area of corruption of officials, having as a reality all the events that reflect the current situation of the Public Ministry presenting factors such as: poor distribution of personnel, lack of training, the SGF, lack of computer knowledge, knowledge of modern technology, compensations, etc. These data were obtained through a focus Group, a key instrument to be able to determine and have an idea of what is intended to be studied and evaluated. Therefore, the subject of study was 40 workers in the area of corruption of officials.

The methodology of the research was a positivist paradigm, with a quantitative approach for data collection, it was a substantive type. Of non-experimental design of cross-section descriptive-explanatory type. Different techniques were used to gather information such as the interview and the survey. The Focus Group was used for the instruments and it was used in a first stage, and in order to almost reload the final information, the questionnaire was used.

According to the answers obtained from the questionnaire that was presented, all the data were analyzed in which statistical tests were used in order to perform the corresponding descriptive analyzes, where it was concluded that the predominant factor that limits labor productivity was the ethical factor public, modern technology, in the compensation factor was lack of incentives, in the factor of procedural overload was excess of internal procedures, in the factor of public ethics was the double moral and finally in the leadership factor was the lack of teamwork.

Keywords: Productivity, public ethics, lack of training and methodology.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Históricamente, sabemos que muchos países y/o estados tiene bajo su gobernabilidad diferentes jurisdicciones que tratan de velar por el derecho de las personas y que ante una irregularidad siempre debe estar presente una institución que regule los temas de justicia. El acceso a la justicia es un comienzo básico del Estado de derecho. Sin acceso a la justicia muchas personas no pueden hacer oír su voz, ni ejercer ni hacer valer sus derechos y mucho menos hacerle frente a la discriminación.

El diario Gestión, dentro de una de sus publicaciones en su edición con fecha 10 de julio del 2018 señala el World Justice Project (WJP) recopiló los datos de 113 países y jurisdicciones en todo el mundo midiendo el desempeño del Estado de Derecho de los países para definir su nivel de justicia, donde detalló que: “El Perú es uno de los peores países del sistema judicial civil y criminal del mundo, existiendo un alto nivel de corrupción en los tres poderes del Estado”.

Frente a ello, se refleja una clara evidencia de que en el Perú existe una grave deficiencia en el Ministerio Público, este es quizá una pieza clave para cualquier institución, y es que en algún momento tenemos que recurrir a él para poder realizar cualquier trámite judicial que amerite. Sin un Ministerio Público capaz de expender y administrar justicia de forma adecuada, aceptable y justa es realmente imposible generar confianza entre las personas y proporcionar de manera equitativa las reglas de juego de nuestro país.

Los organismos que deben de defender nuestros derechos no están respondiendo correctamente a todo lo que está pasando en nuestra sociedad. El Perú está atravesando por un tiempo de crisis en el que demuestra una multiplicidad de faltas en todo tipo de procesos, ya sea en las irregularidades en los nombramientos, la mediocridad de los trabajadores a cargo del sistema judicial, la ineficiencia, el desorden y la escasez de recursos. Y si a todo eso le agregamos la corrupción como la cereza de todo un pastel mal hecho, podemos decir que las decisiones que se toman en el Ministerio Público son totalmente negociables, dando el reflejo de como una institución tan importante para todo un país es manchada por personas tan inescrupulosas que buscan su propio beneficio dañando a toda una población y perjudicando a cientos de personas que buscan justicia y un derecho igualitario.

Para nadie es un secreto que los peruanos no creen ni confían en el Ministerio Público tan precario y deficiente que tenemos. Totalmente decepcionados de nuestra realidad se llega a determinar que esa justicia que veíamos que representada por la balanza representando la imparcialidad a ojos cerrados, hoy por hoy evidencia una clara preferencia de justicia sobre quien tiene más poder y lo único que busca es aprovecharse de quien menos tiene y que sin embargo son lo que más lo necesitan.

Aquí es donde el Ministerio Público entra a tallar, pero que poco puede hacer en realidad. El Ministerio Público es un órgano autónomo del Estado que tiene como responsabilidad la legítima defensa de los derechos de la población y el de los intereses públicos, proteger a la familia, a los menores e incapaces, el interés social, la moral, la ética pública, la persecución del delito y la reparación civil. Todo un conjunto de áreas que llevan a cabo un determinado objetivo, velar y respetar los derechos de las personas.

Un área especial que está siendo muy nombrada en estos últimos tiempos es el Área de Corrupción de Funcionarios, cuya unidad ha sido creada para perseguir los delitos de los funcionarios de todas las áreas, puestos y/o funciones con el fin de combatir al corruptor y corrupto cuyas conductas son contrarias a la ley que afectan el funcionamiento del Ministerio Público.

Un área que realmente presenta limitaciones y deficiencias y que actualmente está atravesando por graves problemas internos y para que pueda ejercer bien sus funciones necesita empezar desde adentro y son los trabajadores los que se ven afectados sin embargo no cuentan con el apoyo de la institución, la carga laboral que presenta es tan fuerte que se ve reflejada en las limitaciones que tienen los trabajadores para realizar correctamente sus funciones. Los resultados que se obtuvieron de un pequeño focus group realizado dieron a conocer que a pesar de las buenas intenciones y el esfuerzo que tienen los trabajadores por mejorar su trabajo y el lugar donde lo desarrollan, todavía carecen de recursos suficientes para poder cumplir sus funciones. Este tipo de factores se acentúan en la percepción que tienen ellos al ver el abandono que tienen por parte de la institución.

La evidencia recolectada mediante las declaraciones anónimas de los trabajadores del Área Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios demuestra que existen diversos problemas. Uno de ellos sería la organización de los despachos ya que cuentan con personal muy

reducido, este se compone de tres o cuatro cuyo número varía según el fiscal de que tan influyente es para poder determinar el número de trabajadores en su despacho. Es en este punto en el que todos los entrevistados coinciden que un equipo de tres personas difícilmente puede llevar a cabo una tarea tan compleja como es la de investigar un caso de corrupción de funcionarios. Y si a ello le sumamos que los trabajadores no están capacitados para poder manejar el SGF e incluso algunos no saben el uso de sistemas y tecnologías modernas.

De esta manera surge también que un solo Fiscal con sus trabajadores de área no pueden ni se dan abasto para la excesiva carga que tienen generando así diversas consecuencias en el trabajo pues los casos no pueden ser atendidos en el periodo ni tiempo ideal y donde tampoco se puede destinar la misma cantidad de recursos a todos estos. Asimismo, la misma carga procesal en los despachos dificulta que exista un orden y en algunas ocasiones produce demoras y pérdidas de expediente o sencillamente que se deriven a otro juzgado. El exceso de trámites internos para solicitar algún documento interno hace que todo sea tan burocrático hasta para los mismos trabajadores

Si a la demora le sumamos las solicitudes que realiza un trabajador para pedir un documento interno quiero decir pedir un documento que se encuentra en su mismo centro de trabajo solo que tal vez en otra área, esto hace todo más tedioso y engorroso por que se presta a que los fiscales o los mismos trabajadores por la presión de las personas de que quieren que su expediente salga más rápido, empiezan a priorizar investigaciones, teniendo favoritismo por casos y es ahí donde surge la corrupción de funcionarios, donde la doble moral empieza a acarrear el tiempo y con ello las ganas de que cada expediente salga absuelto de todo proceso y termine fuera del despacho. A esto se le suma el hecho de que algunos funcionarios se encuentran menos interesados en tomar este tipo de trabajo y no solo debido a la falta carga laboral que afrontan sino también el grado de riesgo que esto involucra. Se debe también entender que otro factor es que cada caso que trabaja el área especializada de corrupción requiere un tiempo diferente debido a cada magnitud del delito lo que requiere otro tipo de inversión o recursos por parte del Estado.

Por ello, las investigaciones de alto alcance se ven afectadas debido a la falta de comunicación que existe en el personal, la falta de motivación y el trabajo en equipo resulta un punto muy

importante y a la vez es muy escaso a la hora de resolver un caso y es que sin la ayuda en conjunto no se puede llegar a un acuerdo en concreto y si no existen los incentivos necesarios para poder recompensar al trabajador por la ardua labor que desempeñan no sintiendo el respaldo de la institucion lo cual hace que no sean tan competentes al momento de realizar sus labores.

Finalmente, grande es el problema que atraviesa el Ministerio Público, luchar contra la corrupción y que la institución empiece a tomar medidas de hacer cambios desde adentro y a la vez enfocándose más en su personal ya que gracias a ellos todos los casos se pueden llevar a cabo de una manera más correcta y oportuna. Pero hasta que no se logre mejoras internas los procesos van a seguir afectando la cadena y la productividad laboral y todo va a repercutir a no realizar correctamente sus labores, un claro reflejo que actualmente se presenta.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Castro (2016), publicó una tesis llamada: “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de PYMES Potosinas*”. Cuyo objetivo fue Determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores de PYMES potosinas. A tal punto de conocer los valores de los empleados y que las empresas pueden conocer el comportamiento humano. Se definió la variable motivación según Frieze et al. (2006) afirma que la motivación es desarrollar las cosas mejor hasta lograr la excelencia a largo plazo, así como el hacer algo productivo que sea beneficioso para uno y mismo y los demás. Y también la variable productividad según Arocha, Márquez, Deyney Estrada (2015). La productividad laboral es el comportamiento en el cual uno debe ser trabajar correctamente para llevar a cabo las metas de acuerdo al puesto asignado. El estudio es de tipo cuantitativo – correlacional y el tipo de diseño fue transversal; para llevar a cabo este proyecto participaron 100 trabajadores de Pymes potosina, en el análisis de datos se empleó el cuestionario con escalas de respuesta tipo Likert de 1 y 7 puntos donde finalmente se concluyó que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así como también una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la productividad laboral, y por último, una relación entre la productividad y la motivación laboral.

En la tesis anteriormente mencionada se pudo corroborar que si existió una gran influencia de manera positiva entre los valores y las distintas variables como motivación laboral y desempeño de los trabajadores. Esto evidencio que un buen estudio realizado a la empresa Pymes Potosinas determino que si los trabajadores poseen buenos valores, como la ética profesional y ética laboral repercute de manera positiva e incrementa su desempeño y productividad laboral.

Asimismo, Montenegro (2016) desarrollo una tesis llamada *“Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015”* cuyo objetivo fue analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el segundo semestre del año 2015. Sus variables se definieron de la siguiente manera; según Garriz (2014) La motivación es aquello que impulsa al trabajador a realizar una función de la manera correcta. Y la segunda variable según Kopelman (1988), La productividad es la relación entre ciertos factores que se necesitan para poder producir laboralmente y tener resultados positivos. La investigación fue descriptiva por lo que detalla algunas de las principales características y factores que influyen en la motivación de los trabajadores. La población se compuso de 18 trabajadores de la empresa, incluyendo al jefe de línea del área de producción de la empresa. Se determinó que los principales factores motivacionales son dar un pago salarial igualitario con relación al trabajo que realizan los colaboradores, beneficios aparte del sueldo, tales como seguros de salud y de vida que la empresa ofrece en unión con otras empresas, viáticos alimenticios y de transporte, así como centro recreacionales y actividades que unen más a los trabajadores. Además se señaló que la motivación ha influido positivamente durante la jornada laboral, mostrando empleados, más eficientes y dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, además promoviendo en ellos el trabajo en equipo, mejorando el ambiente laboral del área de producción de la panadería, aumentando significativamente la productividad de los trabajadores y la empresa, resultando este en un aumento del 30% en el total de sus ventas.

De acuerdo a la tesis mencionada, se señaló que una buena productividad laboral se puede ver reflejada en como una empresa trata a sus trabajadores y como esta le brinda los mecanismos necesarios como atenciones médicas para su salud, viáticos y una buena remuneración acorde a la producción que ellos realizan y esto refleja que si una institución sabe cuidar de diferentes formas a sus trabajadores, estos sin ningún problema van a desempeñar una mejor productividad laboral.

También, Navarrete (2015) sustentó una tesis con el nombre de “*Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*”, cuyo objetivo fue diseñar un modelo de selección y reclutamiento y un manual para el desarrollo eficiente del involucramiento del capital humano, logrando una mejor productividad en las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil. Según Nebot (2010) señaló que “el reclutamiento consiste en una acción pública y dinámica cuya finalidad fue buscar y reunir el máximo número de candidatos en un tiempo determinado, para cubrir uno o diferentes puestos en específico”. Y la variable productividad según el Instituto Peruano de Economía (2013) “Para mejorar la productividad laboral es necesario una mejor motivación, capacitación y mayor tecnología”. Estudio fue desarrollado bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, tipo exploratorio – descriptiva. Para poder llevar a cabo este objetivo se realizó un total de 169 encuestas que son los empleados de las empresas que tienen bajo rendimiento en lo que respecta al reclutamiento del personal, para ello se empleó el programa de Excel para procesar todos los datos lo cual significó que el modelo de reclutamiento utilizado por las empresas de seguridad para la contratación de personal no se encuentra modernizado puesto que lo desarrollan por medio de clasificados en el periódico, por ello, se ha visto afectado al momento de contratar, ya que las capacidades de los trabajadores no se ajustan a las necesidades de las empresas y esto genera que los trabajadores no tengan una buena productividad laboral por lo tanto con base de los resultados de la investigación se diseñó un modelo de gestión de la selección y reclutamiento del recurso humano en las empresas de seguridad que incluye elementos concretos de contratación, donde se muestra los diferentes departamentos que se encuentran incluidos en el proceso de seleccionar y reclutar al personal, para lograr mayor eficiencia y productividad empresarial.

De acuerdo a la tesis anteriormente presentada, se entiende que si una institución no cuenta con un plan correctamente estructurado, no defines bien los objetivos, no tienes normas, manuales ni procedimientos de cómo manejar al personal esto ocasiona un gran impacto negativo en la productividad de los trabajadores porque ellos no pueden conocer ni identificar cuáles son sus funciones y objetivos laborales.

Finalmente, Torres (2014) realizó una investigación llamada: “*Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial*” cuyo objetivo fue Determinar cómo el rendimiento en las evaluaciones del desempeño incide en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industria. Su primera variable se definió por Robbins, Stephen y Coulter (2009) señalando que coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas a través de ellas. Y para la segunda variable según Chiavenato (2007) La eficiencia es la utilización de los recursos en los procesos, en términos económicos es una relación técnica de entradas y salidas. Por ello utilizó una población de 35 trabajadores entre ellos los colaboradores, los gerentes, algunos jefes y todos miembros de Recursos Humanos) a los cuales se le aplicó un cuestionario para poder recabar toda la información necesaria. Fue un estudio descriptivo correlacional, los resultados señalaron que la eficiencia de los colaboradores del departamento de servicios laborales en la actualidad no cumple con las expectativas de la organización debido a que la institución no está aportando beneficios para que las áreas de la compañía puedan alcanzar el logro de sus objetivos. Además se concluyó que el colaborador no está motivado en sus funciones es decir no aporta al cien por ciento en sus tareas debido a que no cuenta con factores como la remuneración, los ascensos, capacitaciones, los cuales son herramientas claves para el crecimiento profesional del personal dentro de la organización.

De la tesis precedente se encontró que según el autor refiere que al hablar de eficiencia hace énfasis en como el trabajador rinde su productividad laboral y si cumple los objetivos que la empresa establece. Sin embargo se concluyó que la evaluación de desempeño del trabajador guarda mucha relación con su eficiencia y este se presente en nivel muy bajo ya que la empresa no evidencia un buen manejo en sus gestiones laborales generando que el trabajador no se sienta capaz de poder realizar y mejorar su productividad laboral.

Antecedentes nacionales

Moreira (2018) sustentó la tesis con el nombre de *“El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”* cuyo objetivo fue establecer cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí. Para la primera variable señaló Chiavenato (2009) que el clima organizacional presenta un lugar especial dentro de las empresas, ya que de la percepción positiva o negativa que tenga el trabajador dependerá su compromiso. La segunda variable de productividad según Gil (2013) la productividad laboral señala que todos los trabajadores de la empresa trabajen productivamente y por ende la organización tendrá éxito en la ejecución de sus metas. El estudio fue desarrollado bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, tipo aplicada con un nivel descriptiva-transversal y observacional. Para cumplir con este propósito se aplicó un total de 370 encuestas entre el personal docente y administrativo de las instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la provincia de Manabí, para ello se utilizó la prueba estadística de Cronbach. Y de los resultados presentados arrojó un alfa de 0.964, lo que significó una alta fiabilidad en el instrumento a través el clima organizacional si influye en la productividad laboral del Talento Humano en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la Provincia de Manabí.

De la tesis anteriormente mencionada se encontró que el clima organización de las instituciones educativas en Manabí-Ecuador presentan un alto grado de clima organizacional, ofreciéndole a los trabajadores, ambientes cómodos, limpios, ordenados, e incentivándolos con paseos, concursos y promociones que brinda la institución y dichos factores mejoran su productividad laboral, reflejando un alto grado de trabajo, atención a los estudiantes y mejores prácticas laborales.

Espinosa (2017) sustentó la tesis con el título de *“El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”* cuyo objetivo fue determinar si el engagement laboral tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados de una empresa de servicio, el estudio fue realizado bajo los parámetros del enfoque cuantitativo tipo explicativo, no experimental y transaccional. Según Leiter (1997) se entiende como la demostración de una persona de poseer altos niveles de energía, una notable resistencia mental y una voluntad para persistir con

el cumplimiento de sus funciones o tareas a pesar de los obstáculos y dificultades que se le presenten. Y para productividad según Evert (2000) busca medir las respuestas de los trabajadores de un equipo de trabajo ante tareas complejas encontrando una fuerte relación entre la cohesión del grupo y su nivel de productividad. Para llevar a cabo este objetivo se aplicó un total de 425 encuestas a los trabajadores de la empresa de servicio, Para la medición del niveles Se empleó la escala Likert ya que permite medir las actitudes y comportamientos de las personas utilizando opciones de respuestas que van de un extremo a otro, de los resultados recabados se logra establecer un alfa de Cronbach que es mayor a 0.70 para cada una de las escalas por lo que se concluye que presento una confiabilidad adecuada.

De acuerdo a la tesis precedente, vuelve a dejar muy en claro que un correcto engagement (persona de alto cargo comprometida con la empresa) mejora, motiva, ayuda y permite que todos los trabajadores puedan demostrar todos sus conocimientos a fin de ponerlos en ejecución con el objetivo de poder mejorar su productividad laboral, tal y como lo señala la tesis, un buen líder guía a todo un equipo a la meta.

Pizarro (2017) presento una tesis con el nombre de “*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016.*” Cuyo objetivo fue encontrar Identificar la relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privado en el 2016. Su variable motivación fue definido por Chiavenato (2009) el proceso de motivación está compuesta por elementos interdependientes que interactúan entre sí, como lo menciona trabajo en equipo, los recursos y sus funciones y su variable productividad por la REA(2017) la productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados. El estudio fue realizado bajo los parámetros del enfoque cuantitativa de tipo aplicada descriptivo – correlacional, no experimental. Para cumplir con ese proyecto se encuestó a 50 trabajadores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, siendo la naturaleza del trabajo de tipo correlacional se usó un cuestionario de actitud tipo Likert. De los resultados obtenidos el coeficiente de Alfa de Cronbach, requirió de una sola aplicación del instrumento a los colaboradores, la primera variable de Motivación alcanzó 0,852 de confiabilidad, lo que constituye una fuerte confiabilidad y la segunda variable de Productividad laboral obtuvo 0.805 de confiabilidad, la cual también constituye una fuerte confiabilidad. Donde se toma por

conclusión final que existe relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados obtenidos en relación entre la primera y segunda variable detallan la existencia de una relación rho de Spearman= 0.618, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Como lo señala la tesis precedente, la motivación que brinda el área de recursos humano a todo el personal, repercute de manera positiva, mejorando la organización de la empresa, la comunicación, estableciendo los procedimientos y las buenas prácticas laborales incentivando a la productividad e incrementando su desempeño laboral; resultado que se puede evidenciar en los resultados y conclusiones expuestos por el autor.

Cava, Medina y Reyes (2016) presentaron una tesis con el nombre de “*Productividad laboral y determinantes de la cosecha del espárrago blanco, en una empresa agroindustrial de Virú, periodo 2015-2016*”, cuyo objetivo fue Identificar los determinantes de la cosecha de espárrago blanco de una empresa agroindustrial de Virú, en el periodo 2015 – 2016. La variable productividad se definió según Ruiz (2009) como la relación entre trabajo y recursos que se emplean para conseguir un objetivo. El estudio fue de tipo descriptivo-explicativo, el diseño no experimental corte transversal y de tipo cuantitativo, para cumplir con este proyecto se trabajó con una población de 185 trabajadores de cosecha de espárrago blanco, se tuvo como resultado cuatro factores determinantes de la cosecha del espárrago blanco: capacitación, maquinaria moderna, edad del trabajador y condiciones laborales las que están asociadas a la variable productividad las cuales dieron como resultado para las condiciones laborales un 6.4649%, seguido de tiempos muertos por pesado 4.8958%, edad del trabajador 1.8238% y capacitación 0.3462%, con una confiabilidad del 95% el cual implica que estos resultados tengan un nivel de confiabilidad alto. Finalmente se concluye que analizó la productividad laboral de la cosecha de espárrago blanco encontrándose que la variable independiente (capacitación, maquinaria moderna, edad del trabajador y condiciones laborales) tiene relación directa con la variable dependiente productividad laboral.

Así mismo de la tesis anteriormente presentada, una buena productividad laboral se ve influenciada de manera positiva en la capacitación, equipos modernos, tiempo y condiciones laborales que brinda la empresa a los trabajadores; si una empresa ofrece buenos beneficios a los trabajadores ellos van a responder mejorando su trabajo y generando más ingresos a la empresa. Si

una empresa demuestra interés por sus trabajadores los resultados son evidentes y se ven reflejados en los ingresos que obtiene la organización.

1.3 Teorías relacionadas a los factores que limitan la productividad laboral

Enfoque de Gestión por Resultados.

El nuevo enfoque de gestión por resultados, se puede presentar en diferentes instituciones ya sea públicas, privadas e incluso algunas instituciones educativas, por ello mi variable está vinculada con la teoría de GpR, como un factor que puede genera cambios en las formas tradicionales de cómo son las gestiones públicas, da un énfasis especial en los resultados e impactos que se puede lograr a favor de mejorar la satisfacción y bienestar de los ciudadanos.

Y como lo señala Chica (2011, p.66):

El nuevo enfoque de Gestión por Resultados, hace hincapié en la medición de los resultados obtenidos de la gestión, en términos de logro de objetivos y metas. Sirve como instrumento de verificación y prioriza los avances en cuanto al grado y porcentaje de resultados obtenidos, incorpora al servicio público, una cadena orientada hacia resultados. Siendo importante en los indicadores de resultados los análisis de los efectos y de los impactos de las acciones desarrolladas por la gestión pública.

Principios teóricos de la productividad laboral

Existen dos principios básicos comúnmente utilizados los cuales están relacionados con la productividad laboral son:

Eficacia

Da Silva (2002, p.20) “la eficacia se relaciona con el logro de las metas u objetivos, es decir llevando a cabo una serie de actividades que permiten alcanzar las metas establecidas”.

La eficacia está relacionada directamente con la productividad porque conduce a alcanzar los objetivos o metas establecidas, cumpliendo una serie de requisitos y/o actividades que hacen posible que todo un proceso de lleve a cabo en excelentes condiciones.

Eficiencia

Para Koontz y Weihrich (2014, p.14) “la eficiencia es obtener metas u objetivos con la menor cantidad de recursos que se puedan emplear”.

La eficiencia se relaciona con los recursos e implementaciones de actividades que se utilizan para alcanzar una buena productividad laboral, requiriendo que se logren las mismas metas y objetivos pero que se empleen solamente los recursos necesarios, mejorando aspectos claves que permitirán hacer el cambio y mejorar así la calidad de la productividad laboral

Definición de los factores que limitan la productividad laboral

Existen diversos autores que han podido definir de manera muy clara y directa lo que significa productividad laboral y su gran impacto que hoy día tiene en las empresas e diferentes instituciones, por citar a algunos autores aquí tenemos a:

Para iniciar es necesario describir a que se denomina factores y cuál es su impacto en esta investigación, por ello Frias (2013, p.76) describe a:

Son todas las causas que pueden diferir una situación generando que esta sea la causante del cambio de los hechos o elementos que implica que una situación favorezca de manera positiva o negativa en el accionar de un situación o actuar de una persona.

Una vez detallada claramente la palabra factor, vamos a ver que es productividad laboral, según Van Der (2016, p.205) define que: “productividad laboral es el acto más valioso que posee una empresa en cuantos a sus principios, ejes y funciones que desempeña un trabajador con el fin de cumplir con una meta u objetivo establecido”.

Asimismo, Chiavenato (2011, p.68) explica que:

La productividad laboral que existe dentro de una organización se puede ver limitada por las malas prácticas administrativas, cuando en los procesos administrativos se actúa con ética, todo el grupo de trabajo resulta beneficioso, esto implica tener que hacer un gran esfuerzo por asegurar correctamente el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Como lo explico Chiavenato, la productividad se puede ver afectada cuando los procedimientos no están claros y afecta a todo el desempeño de los trabajadores, lo mismo sucede con el Ministerio Público, especialmente en el Área de Corrupción, un área muy complicada por el arduo trabajo que realizan, en donde existen muchos factores que de alguna manera están actuando de manera negativa limitando que los trabajadores no puedan mejorar su productividad laboral, esto retrasa todo su proceso administrativo generando problemas en el área, demoras, favoritismo y al final los mas afectados son la población.

Por ello Bazinet (1984, p.70) sostiene que:

La productividad del personal establece que todos los trabajadores de la institución u organización trabajen óptimamente, esto generara mayor éxito en el cumplimiento de todos sus objetivos para finalmente entender que todo el proceso que esto implica llevara a la realización de las metas profesionales y personales.

Esto es lo que el Ministerio Público necesita y en el cual debe enfocarse para poder identificar todos los factores que están ocasionando problemas en toda la cadena de trabajo.

Dimensión 1: Factor gestión del talento humano

Para poder determinar que es factor gestión del talento humano, se ha tomado mucho énfasis en 2 autores que han realizado más aportaciones al tema.

Al ya conocer que son factores, podemos deducir que son causas o elementos que están influenciando de manera negativa sobre una situación o accionar de una persona. Y al señalar a Chiavenato (2009, p.132) define que: “La gestión del talento humano, posee un conjunto de normas

y políticas fundamentales que toda institución debe seguir y tener en claro para ejercer bien los aspectos de selección, capacitación, reclutamiento y organización”.

Sin embargo esto no está bien establecido en el Ministerio Público por que no se cumplen las políticas y no existe un buen proceso de reclutamiento y selección de personal. Ya que actualmente se necesita el apoyo de varios trabajadores en las diferentes áreas, sin embargo las personas encargadas del área de recursos humano, no están gestionando bien las solicitudes ni los contratos del personal por ende esto genera una sobrecarga laboral y estrés y ni que decir de la falta de capacitación que existe así como la mala distribución de personal en los despachos.

Por ello, Blastos (2005, p.86) define que: “Llevar una buena gestión del talento humano requiere una serie de objetivos organizacionales contando con una buena base, estructura y todo el esfuerzo humano en conjunto. Sin estos lineamientos sería imposible una buena gestión”.

Indicadores del factor de gestión del talento humano

Falta de personal

Los trabajadores consideran que una de las causas por la que existe la falta de personal se debe a los pocos recursos donde el factor económico afecta a la institución u en otros casos consideran que también se debe a la falta de organización para llevar a cabo los procesos de reclutamiento de personal y finalmente también indican de que existe poco personal por el bajo sueldo que ofrecen para la gran carga de trabajo que existe dentro de la institución.

Por ello, Pigors y Meyers (1985, p.87) sugieren que: “Las medidas necesarias que debe tener una institución para mejorar la falta de personal serian: ... mejorar en el proceso de selección, colocación, capacitación, inducción, salarios, aumentos de sueldo, reestructura de puestos, beneficios y mejoras laborales”.

Capacitación

La capacitación está relacionada con la mejora de la productividad laboral, al contar con eso, los trabajadores empiezan a tener características favorables como: las aptitudes positivas, habilidades,

conocimientos y la experiencia que van adquiriendo al momento de obtener nuevas prácticas, son la pieza clave que vinculadas a un buen trato y un clima laboral conllevan a mejorar el desempeño laboral. Si el Ministerio Público no cuenta con ciertas iniciativas, resultara un poco tedioso poder lograr una capacitación correcta.

Por lo tanto, Maldonado (2009, p.5) señala que: “La capacitación se utiliza como un cambio constante que fomenta el desarrollo personal y profesional”.

Distribución de personal

La mala organización que posee el Ministerio Público es un reflejo evidente de lo mal que manejan la distribución de personal, el poco tino y la poca capacidad que tienen para tomar las decisiones y debilitando todo la cadena de productividad laboral.

Por ello Chiavenato (2009, p.53) define que:

Una adecuada distribución de personal, se construye con un buen manejo de gestión de recursos humanos, sirviendo y enlazando diferentes procesos técnicos para alcanzar los objetivos que tiene cada área de trabajo, un buen trabajo en equipo conlleva al desarrollo de todas las metas establecidas.

Dimensión 2: Factor informático

La informática en el ámbito público juega un papel muy importante y es que a la hora de generar el valor agregado, la tecnología entra a tallar siendo una ayuda fundamental para adquirir conocimiento. La importancia del uso del internet en el Ministerio Público es esencial porque agiliza los procesos y mejora el aprendizaje gracias a todos los softwares.

Según Berum y Arriaza (2008, p.16) señalan que:

El uso de la tecnología permite transferir información de forma segura a un menor costo, la tecnología se ha insertado en distintos campos de la sociedad abarcando diferentes entidades públicas y privadas ampliando el conocimiento de los trabajadores, desarrollando nuevas habilidades y mejores competencias.

El Ministerio Público utiliza dicho sistema con el objetivo de aprovechar al máximo las cualidades y conocimientos que posee cada fiscal, funcionario, personal administrativo, etc. Con el fin de estimular la capacidad de compromiso de la institución, desarrollando un trabajo en equipo fortaleciendo logros de la institución, teniendo una mejor coordinación con el Poder Judicial e instituciones de apoyo para que dichos esfuerzos resulten eficientes y así se pueda cumplir con la alta demanda de casos que existen actualmente.

Indicadores del factor informático

Conocimiento informático

Según Bonache y Cabrera (2002, p.56) menciona:

Es importante la función que tiene el área de RR.HH en una organización, gestionando convenientemente todos sus recursos dirigiendo las capacitaciones adecuadas fomenta un entendimiento informático en el uso de los softwares e internet preparándolos para los cambios y ventajas competitivas que demanda cada organización.

La falta de capacitación que existe en el Ministerio Público se debe a la mala gestión que existe por contratar, seleccionar y capacitar a un personal, es fundamental que el nuevo trabajador presente ciertas cualidades que la institución este buscando y que necesite para tratar de pulirlo con la experiencia. Pero esto no se puede realizar porque desde un inicio no se hace una buena captación.

SGF

Es pertinente aclarar que el Ministerio Público cuenta con un Sistema de gestión fiscal, dicho sistema permite verificar los plazos fiscales respecto a las investigaciones penales asignadas durante un periodo, en consecuencia corroborar los días que han transcurrido desde el inicio de la investigación hasta el dictamen final. Conocer cuántas investigaciones han concluido y cuantas no, ver si están todavía dentro del plazo, plazo por vencer o ya están vencidos.

Según indica el manual del Sistema de SGF (2005, p.10) señala que es:

Un sistema que constituye funciones en toda la etapa en la que se ha iniciado un proceso hasta su dictamen final, teniendo un enlace actualizado y permanente con las instituciones de apoyo a fin de tener una situación clara de todo el proceso y de las personas que están inmersas en él.

Tecnología moderna

El uso de la tecnología moderna en las instituciones públicas ha generado un impacto positivo, pero no todas lo implementan, como es el caso del Ministerio Público, que si bien es cierto hace el intento de emplear recursos y software nuevos, todavía no todas las sedes lo tienen de hecho en algunos casos existen computadoras e impresoras tan antiguas que son obsoletas a la hora de trabajar en ellas.

Dimensión 3: Factor de compensación laboral

Definimos a Desler (1996, p.54) en su teoría afirmando que:

Compensación laboral refiere a muchos aspectos en cuando se habla de la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, y que esto se conforma en diferentes formas de pago y recompensas que de alguna manera se les entreguen y que contribuyen a la satisfacción de estos, ayudando así a la empresa a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

La compensación laboral es un elemento que incide de manera negativa en el Ministerio Público ya que la institución no muestra interés por reconocer o felicitar a sus trabajadores por la buena gestión que ellos realizan, los trabajadores que están a cargo de los estudios y análisis de los casos a funcionarios corruptos están enfocándose y dedicándole un tiempo totalmente completo para tener una buena evidencia e información y presentar un buen descargo, pero aun así con todo el esfuerzo que realizan no reciben premiaciones, reconocimiento, ni certificados por sus buenos aportes a los expedientes y casos que se presentan.

Tal y como lo dice Juarez (2000, p.67) señala que:

El termino compensación se emplea para designar a todo aquello en beneficio a los trabajadores por el trabajo que realizan, una parte muy importante lo constituye el sueldo, los incentivos, las prestaciones, bonos, certificados y la otra parte es la satisfacción personal y profesional que ellos pueden sentir por parte de la institución.

Indicadores del factor compensación laboral

Premiación en el trabajo

En este sentido Chiavenato (2001, p.68) señala que:

Todas las organizaciones deberían de tener sistemas de recompensas que incluyan beneficios que las empresas ponen a disposición de los trabajadores y como distribuirlos correctamente de tal manera que todos puedan aprovecharlo, entre ello se considera, los salarios, las pensiones, descanso, ubicaciones hacia puestos más altos con mayores sueldos, reconocimiento del área donde laboran, etc.

La falta de premiación en el trabajo es algo que incide de manera negativa sobre los trabajadores, donde la institución refleja el poco interés que tiene sobre ellos y no consideran ni valoran el esfuerzo que han realizado.

Certificados

Dessler y Valera (2011, p.45) establecen que: “Dentro de las recompensas de trabajo, se encuentran el sueldo base, bonos, acciones, efectivos, incentivos, certificados, premios, felicitaciones, etc. Los cuales buscan impulsar a los empleados a realizar ciertas acciones y metas deseadas por la organización”.

La falta de certificados que acreditan la labor desarrollada son una deficiencia que se encuentra en el Ministerio Público, si un trabajador presta sus servicios para llevar a cabo un expediente muy importante y se concreta con un resultado de investigación; no los reconocen como parte de la investigación, así haya sido un caso mediático donde se obtuvieron grandes resultados. Para ellos es muy importante contar con algún certificado que respalde su trabajo y sus funciones señalando

que gracias a su investigación y aporte a los expediente se logró un buen resultado, sin embargo ellos no reciben nada.

Incentivos

La falta de incentivos que presenta la institución es muy notoria y mezquina ya que solamente las personas que reciben un incentivo, premio, certificado u otro reconocimiento son los Fiscales, Jueces y personal de alto mando. Sin embargo no consideran que detrás del Fiscal o juez existe un equipo de trabajo que estuvo pendiente de todos los procesos y que gracias al trabajo en conjunto se pudo lograr dicho reconocimiento que finalmente se lo lleva una sola persona.

Bohlander (2011, p.47) señala que: “Las instituciones están en constantes cambios y proponen mejoras para que todos los trabajadores sientan satisfacción y desempeñen mejor sus funciones, los incentivos traen ventajas competitivas, enfocando los esfuerzos de los trabajadores en metas específicas de productividad y desempeño”.

Dimensión 4: Factor de sobrecarga laboral

Para el Ministerio Público todo ese conjunto denominado sobrecarga laboral es sinónimo de espera, demora, retraso y lentitud que genera un alto costo para la institución y por la persona que está llevando cabo un proceso judicial. Dichos factores o causas conllevan a la corrupción porque genera que la persona que esté llevando el proceso quiera agilizar el expediente y por ende realice pagos indebidos hacia el trabajador con el bien de que el expediente pueda tener un pronto resultado.

Ibazeta (2005, p.58) nos dice que:

Sobrecarga laboral se relaciona directamente y hace mayor énfasis al gigantesco embalse de trabajo que existe en un determinado lugar, la sobrecarga absorbe por completo al trabajador y le resta tiempo para el estudio y análisis que cada expediente requiere generando problemas que retrasan la productividad laboral.

Indicadores del factor de sobrecarga procesal

Exceso de trámites internos

Asimismo, el exceso de trámites internos dentro del Ministerio Público, no solo representa un desperdicio de tiempo, esfuerzo y recursos sino también genera demoras en la producción laboral de los trabajadores.

Por ello, el exceso de trámites internos, resoluciones, solicitudes, permisos, etc. Da lugar a la ineficiencia en las gestiones de documentos de la institución. Si un trabajador desea un documento, tiene que pedir una solicitud a mesa de partes, esta, ser derivada al área de servicios al trabajador, pasar por una aprobación, para que finalmente, le entreguen algún expediente o resolución que el trabajador este requiriendo y esto demora de 2 a 3 días dependiendo de qué tan tedioso sea lo que este requiriendo.

Notimex indica que (2013, p.64): “La burocracia es considerada como engorrosa, costosa y excesiva. La ineficiencia y la corrupción generalmente son consecuencias de los papeleos, rigidez e innecesarias formalidades”.

Orden

En el Ministerio Público se encontró que no existe un buen orden y esto afecta a la productividad lo que conlleva a la falta de organización, la falta de limpieza, desmotivación del personal de comprometerse plenamente a generar un buen desempeño laboral.

No existe un orden al ubicar correctamente cada expediente y esto retrasa demasiado al momento de ubicarlo ya que no lo encuentran porque se traspapeló con otros expedientes o en algunos casos se pierden o van a parar a otro despacho.

Por eso Cuatrecasas (2009, p.46) afirma que:

Para un mejor orden se deben de clasificar los expedientes según su especialidad y acomodarlos como corresponde para minimizar el tiempo de búsqueda, además se deben implementar sistemas de control visual que permitan al trabajador ubicar fácilmente en los diferentes lugares donde se archiven los expedientes.

Exceso de expedientes

Villalobos (2004, p.75) indica que:

Uno de los principales problemas que tiene el sistema judicial para poder disminuir la carga procesal y el exceso de expedientes es el congestionamiento de la sobre carga procesal que se ha dado a través de los años, de casos que no tienen solución o que les falta subsanar y casos que aun ni siquiera se han atendido.

El exceso de expedientes que se encuentra en un despacho es tan grande y desordenado que genera contratiempos y demoras en la resolución de un caso. Los trabajadores no pueden realizar correctamente sus funciones porque no tienen espacio, la comodidad y la facilidad para poder responder de una manera oportuna a lo que se requiere.

Dimensión 5: Factor de ética pública

Otra de las causas que está afectando al Ministerio Público es la poca ética que tienen los trabajadores en especial los trabajadores que poseen altos cargos, esto genera la poca productividad laboral, desconformidad en los despachos, demostrando un claro reflejo de la poca ética profesional que presenta ciertos trabajadores lo cual repercute en toda la institución.

Villoria (2002, p.36) define a la ética pública como:

Un comportamiento innato del individuo es decir; es un criterio axiológico para discernir sobre todo aquello de lo que está bien o mal para la colectividad. Es como una pauta de vida que debe estar presente en todo servidor público al momento en que realiza sus funciones con la perspectiva de alcanzar un resultado positivo para la comunidad.

La ética pública se entiende como un hacer llamado por el deber y posee un carácter colectivo, esto quiere decir a que cada uno debe de actuar con conciencia y siguiendo los buenos valores que se han inculcado desde la niñez.

Y por ello, Cortina (2008, p.95) señala que:

La ética es reguladora de las acciones tanto las debidas e indebidas, las nocivas y las convenientes, ejercer la ética va en paralelo con la forja del carácter de los individuos, es gracias a ello que los seres humanos toman decisiones y son responsables de sus actos, por ello analizar bien y basarse en sus principios ayudara a mejorar y conservar su esencia, su ética personal y profesional.

Indicadores del factor de ética pública.

Doble moral

En el Ministerio Público nos dicen que debemos estar todos juntos contra la corrupción sin embargo es algo que no se lleva a cabo porque personas que han cometido el mismo delito no reciben una igual sanción, situación que genera impunidad y que afecta a la institución y a sus representantes, creando confrontación de pensamientos e ideas y rechazo de la sociedad.

Asimismo Valdés (2012, p.52) nos dice que:

El cumplimiento ético consiste en la práctica indiscutible de renunciar a todo signo de malas prácticas y se opta por la honradez. Por ello la eficiente calidad de la ética profesional es el reflejo del más elevado nivel intelectual y moral que tiene un individuo ante el respeto y la permanecía por el lugar donde trabaja.

Favorecimiento de un caso

El favorecimiento de casos ha tomado mucho énfasis en los últimos tiempos, ya que se puede evidenciar hoy en día que muchos trabajadores públicos en el ejercicio de sus facultades abusan para fines ilícitos favoreciendo un caso o un expediente a cambio de dinero.

De acuerdo a la defensoría del pueblo (2012) dice:

El delito de cohecho es muy frecuente en nuestra sociedad y es conocida como coima; se dice que es pasivo cuando la persona incurre en este delito y va al hecho

de aceptar, recibir y solicita; esto condiciona a su actuar de manera ilícita ante cualquier proceso.

Corrupción de funcionarios

De acuerdo a la coyuntura social actual y a todo lo que está pasando en el Ministerio Público, donde la democracia es el sistema político y la corrupción es lo que emerge dentro del sistema político.

Los mal accionar de algunos trabajadores públicos daña todo el proceso de una buena cadena de producción laboral, limita las ideas, las buenas prácticas y permite que otros funcionarios puedan pertenecer de ello no respetan las leyes que emana la justicia para el bien común.

Según Abanto (2003, p. 37) señala que: “Estos delitos son también conocidos como el delito de corrupción de funcionarios los cuales se presentan como un conjunto de delitos consecutivos de compra y venta de las funciones pública”.

Dimensión 6: Liderazgo

Como establece Cuevas (2011, p.58) liderazgo es “La Habilidad de guiar, organizar e impulsar a los individuos y grupos para que obtengan las metas establecidas. Por ello es la capacidad de influir en personas para dirigirlo de manera coordinada y motivada hacia el logro de determinados propósitos.”

El liderazgo es una definición que casi muy poco o nada que se emplea en el Ministerio Público, los trabajadores están simulando sus funciones como si fueran una máquina de escribir y hacer, no existe esa motivación por parte de un superior que los oriente, motive o les de aliento de mejora para realizar mejorar sus funciones y mejorar su productividad laboral.

Indicadores del factor de liderazgo

Comunicación

La falta de apoyo mutuo entre compañeros del trabajo, los malos manejos de los conflictos administrativos, la falta de comunicación, entre otros, afecta directamente a la productividad laboral

Si queremos entender el impacto positivo que trae una buena comunicación vamos lo que dice Franklin & Krieger (2011, p.11) dice que:

Brindar una estructura de comunicación abierta, donde permita el intercambio de información y la forma de afrontar la actividad permite al trabajador que se organice libremente para realizar su trabajo. Generar un clima laboral agradable donde el trabajador se sienta como y tranquilo; ejercer liderazgos democráticos que permitan la participación y que a la vez fomenten el logro de sus objetivos.

Motivación

La falta de motivación que atraviesa la institución es grave porque al no existir una fuerza de motivación en el personal, genera poca productividad laboral ocasionando varios retrasos en los procesos.

Según Pernalet (2005, p.78) define la motivación como:

Es una característica en el cual un trabajador sobrellevado por fuerzas internas que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta positiva orientada a alcanzar metas que le permiten la satisfacción de sus necesidades personales, mientras simultáneamente intenta alcanzar los objetivos de la empresa.

Trabajo en equipo

Arias (2012, p.60) lo define como: “Un conjunto de personas con objetivos en común, con lazos cohesivos, comunicación fluida y abierta, con la decisión de pertenecer y mantener un mismo equipo con un manejo provechoso de la solución de los conflictos que se presenten.”

En los despachos del área de corrupción existe la desconfianza y eso es un error cuando se trata de trabajar en equipo, porque algunos trabajadores no quieren compartir su experiencia y conocimientos con otro personal para llevar a cabo un buen trabajo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

Problemas específicos:

P.E. 1

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de gestión de recursos humanos que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

P.E. 2

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor informático que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

P.E. 3

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

P.E. 4

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

P.E. 5

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

P.E. 6

¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor liderazgo que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La tesis pretende aportar nuevos conocimientos en el área de corrupción de funcionarios, con respecto a los factores que limitan la productividad laboral, donde se evidencia pocos estudios de investigación a nivel nacional e internacional, constituyendo un buen aporte teórico, además la tesis busca mediante la aplicación teórica de diversos conceptos relacionados entre si para mejorar la productividad laboral.

A nivel metodológico la presente investigación utiliza un instrumento que ha sido validado y aplicado en estudios nacionales para los factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios.

A nivel práctico, la investigación se realiza con el objetivo de brindar información actualizada a la institución, plantear algunas mejoras o recomendaciones para que tengan un crecimiento y desarrollo adecuado, asimismo, formular planes y estrategias con el personal para mejore su productividad en sus funciones, el cual sin duda alguna es un problema central.

El instrumento permitirá evaluar las dimensiones que componen los factores que limitan la productividad laboral, los trabajadores podrán mejorar sus funciones a través del crecimiento y desarrollo promoviendo mayor eficiencia en su área de trabajo.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es el factor de compensación laboral.

Hipótesis específicos:

H.E. 1

El indicador predominante dentro del factor de gestión de talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de personal.

H.E. 2

El indicador predominante dentro del factor informático que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la tecnología moderna.

H.E. 3

El indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de incentivos.

H.E. 4

El indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es el exceso de expedientes.

H.E. 5

El indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la corrupción de funcionarios.

H.E. 6

El indicador predominante dentro del factor de liderazgo que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de trabajo en equipo.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

Objetivos específicos:**O.E. 1**

Establecer el indicador predominante dentro del factor de gestión de talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

O.E. 2

Establecer el indicador predominante dentro del factor informático que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

O.E. 3

Establecer el indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

O.E. 4

Establecer el indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

O.E. 5

Establecer el indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

O.E. 6

Establecer el indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

2. La naturaleza del Ministerio Público

La naturaleza del Ministerio Público se establece a partir de las características que cumple como un ente autónomo, dicha autonomía le ha sido otorgada por la Constitución Política en el año de 1879 y ratificada en el año de 1993 en su artículo 158, dándole la facultad de que sea un organismo constitucional autónomo, dado que no forma parte de los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) pues tiene el carácter constitucional de ser autónoma y jerárquicamente organizada.

La autonomía del Ministerio Público le otorga total independencia para el ejercicio de su cargo, sin ataduras a poderes políticos, salvo las normales relaciones que forma parte de la estructura del Estado, al que representa. Hoy por hoy, es un ente autónomo, organizado jerárquicamente y presidido por un Fiscal (Fiscal de la Nación) quien es elegido por la junta de Fiscales Supremos que tienen jerarquía similar a la de los vocales supremos que integran la Corte Suprema de la Republica.

3. Características

El Ministerio Público posee las siguientes características que denotan sus principios u legítimos derechos:

- Su derecho es universal
- Posee derecho constitucional
- Tiene un derecho inherente al ser humano
- Presenta una garantía procesal penal
- Tiene un principio rector de todo proceso penal

4. Funciones

El Ministerio Público desempeña mediante los Fiscales, las siguientes funciones:

- Promueve el oficio de la parte, la defensa de la legalidad y de los intereses públicos.
- Vela por la independencia de los Órganos Jurisdiccionales y por la correcta administración de la justicia.
- Representa de manera transparente los procesos judiciales a la sociedad
- Emite dictámenes previos a las Resoluciones Judiciales en los casos que la ley contempla
- Ejerce la iniciativa de la formación de las leyes
- Da cuenta al Congreso o al Presidente de la Republica los vacíos que existe en la Legislación.

5. Finalidad

Lo que busca es la presunción de inocencia como principio rector, el de dar categoría y reconocimiento al inocente, así como el grado de respeto de los demás derechos que entran en participación efectiva en el debido proceso, desde el inicio hasta el final del proceso, cuando se concluye la sentencia que resuelve condenar o absolver al imputado.

II. MÉTODO

Paradigma: positivista

Como lo señala Martínez (2013, p.2)

“El paradigma positivista explora el origen y los hechos de los fenómenos que ocurren en determinado periodo y sustentara a las investigaciones que tengan como fin comprobar una hipótesis ya sea por medios estadísticos, determinando parámetros de una variable mediante la expresión numérica”

Por ello, en el presente estudio se empleó un paradigma positivista porque busca demostrar las hipótesis a través de los métodos estadísticos, teniendo como finalidad explicar, predecir los sucesos, explicar mediante hechos observables, predecir cómo se darán a conocer las consecuencias y por último, se plantearan alternativas de solución y mejora que ayudaren a disminuir los problemas.

Enfoque cuantitativo

Hernández et al., (2014, p.39) por su parte comenta que: “El enfoque cuantitativo emplea la recolección de datos para probar hipótesis con la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer las bases del comportamiento y demostrar las bases teóricas”.

En ese sentido se emplea el enfoque cuantitativo para recolectar y analizar los datos, para obtener las posibles preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes. Por ello, fue analizada a través de métodos estadísticos para recabar la información y sus resultados fueron interpretados para contrastar la hipótesis ya establecida.

Tipo: sustantivo

Citando a Sánchez y Reyes (2015, p.46), “La investigación sustantiva trata de responder a los problemas fundamentales, orientándose a demostrar y pronosticar hechos que suceden en la realidad”.

Asimismo Sánchez y Reyes (2015, p.48), señalan que:

“La investigación de tipo sustantiva tienen dos niveles que son descriptiva y explicativa, la investigación descriptiva se relaciona al entendimiento de una situación en una realidad presentada y la explicativa busca indagar cuales son los factores que han incidido o afectado una situación.

Por tal motivo, y de acuerdo a la problemática de la situación se determina que es de tipo sustantivo de nivel descriptivo – explicativo, porque se han conocido las características de un hecho real a través de un focus group y a raíz de ello se han analizado cuales son los factores causales que limitan la productividad laboral. Finalmente esta situación real (problemática) llevó a conocer una realidad para luego explicarla y dar alternativas que ayuden a resolver o a mejorar el problema.

2.1. Diseño de investigación

No experimental

Según la clasificación de Hernández et al., (2014, p.56) “Una investigación no experimental es cuando no se efectúa manipulación de alguna variable. Se observan los hechos tal y como son en su contexto real y en un tiempo determinado para luego ser analizarlos.”

Finalmente, en el presente estudio no se manipula la variable, es decir se observan los hechos tal y como son en realidad y después se analizan de acuerdo al contexto.

Corte transversal

Hernández et al. (2014, p.41). Según el autor: “es transversal porque se recolectan los datos en un solo momento y en un tiempo único”.

De acuerdo a los autores se puede decir que el estudio está contemplado dentro del diseño de corte transversal porque la recolección de los datos se hace en un solo momento dado.

Descriptivo explicativo

Según Palella y Martins (2012, p.94), “Las investigaciones descriptivas definen las características del objeto de estudio y las explicativas buscan el origen del factor de estudio”.

Finalmente de acuerdo a la naturaleza de la presente investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo – explicativo, porque primero se trató de reunir todas las características para finalmente explicar cuáles fueron los factores que ha limitado la productividad.

2.2. Variable de operacionalización

Variable

Factores que limitan la productividad

Definición conceptual

Asimismo, Chiavenato (2011, p.68) explica que:

La productividad laboral que existe dentro de una organización se puede ver limitada por las malas prácticas administrativas, cuando en los procesos administrativos se actúa con ética, todo el grupo de trabajo resulta beneficioso, esto implica tener que hacer un gran esfuerzo por asegurar correctamente el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Definición Operacional

Los factores que limitan la productividad se expresa en cada una de las sub dimensiones como lo son:

La primera se denomina: factor de gestión del talento humano consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items. La segunda se denomina: factor informático consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items. La tercera se denomina: factor de compensación laboral consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items. La cuarta se denomina: factor de sobrecarga procesal

consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items. La quinta se denomina: factor de ética pública consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items. La sexta se denomina: factor de liderazgo consta de 3 indicadores y cada indicador tiene 2 items.

Tabla 1

Operacionalización de la variable factores que limitan la productividad laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS							
Factor de gestión del talento humano	Falta de personal Falta de capacitación Mala organización de trabajadores	1,2,3,4,5,6		Bajo [36-108]							
Factor informático	Falta de conocimientos informáticos SGF	7,8,9,10,11,12	Ordinal								
Factor de compensación laboral	Tecnología moderna Premiación por un trabajo Certificación Falta de incentivos	13,14,15,16,17,18		Regular [109-181]							
Factor de sobre carga procesal	Excesivos trámites internos No hay orden Exceso de expedientes	19,20,21,22,23,24	Regleta de afirmación del ítem								
Factor de ética publica	Doble moral Favorecimiento de un caso Corrupción de funcionarios	25,26,27,28,29,30	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	Alto [182-252]
1	2	3	4	5	6	7					
Factor de liderazgo	Falta de comunicación Falta de motivación Falta de trabajo en equipo	31,32,33,34,35,36									

Nota: Chiavenato (2011), Berun y Arriaza (2008), Desler (1996), Izabeta (2005), Villoria (2002) y Cuevas (2011).

2.3.Población

Hernández et al. (2014, p. 57): “Es el conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen características casi similares susceptibles de ser observados y/o medidos”.

Para el presente estudio la población está definida por un total de 40 trabajadores de profesión Abogados del área de corrupción de funcionarios que actualmente se encuentran laborando en el Ministerio Público de la sede – Lima, en el presente periodo.

Al ser una población pequeña se tomara como el total para el presente estudio de investigación.

Tabla 2.

Cuadro de trabajadores públicos

Trabajadores del área de corrupción de funcionarios	Cantidad
Servidores públicos	40
Total	40

Nota: Elaboración propia

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

Técnicas:

En el presente estudio se emplearon las siguientes técnicas: Focus Group y la encuesta para primera sirvió para dar origen a las dimensiones e indicadores y como técnica final fue la encuesta.

Según Rodriguez (2008, p.10) “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información clara y segura”.

Focus group:

El Focus Group, es un método de recolección de datos, mediante la realización de una entrevista grupal a un grupo de entre 3 o 4 personas pertenecientes a una misma característica u objetivo, para así conocer la opinión con respecto a un tema en específico.

Encuesta:

Parella y Martins (2012, p.123) “La encuesta es una técnica en la cual se recopilan diferentes datos de diversas personas que tiene conocimiento sobre el tema de estudio en específico, utilizando un listado de preguntas que serán respondidas de forma escrita”.

Instrumentos:

Hernández et al., (2014, p.76) mencionan que “El instrumento de medida es una herramienta necesaria que emplea el investigador con la finalidad de registrar datos sobre las variables que se desarrollarán en la investigación científica.”

Entrevista:

Hernández, et al. (2014, p. 78) señala que: "La entrevista consiste en hacer preguntas ya sea de tipo abiertas o cerradas, las cuales van a proporcionar respuestas que el investigador desea analizar.”

Cuestionario:

Hernández, et al. (2014, p.79) refieren que el cuestionario es: “Un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables que están escritas sobre un papel o en un formato establecido, que debe ser llenado con datos correctos por el encuestado”.

Validez

Hernández et al (2014, p.127): “La validez es el grado que se expresa en preguntas o ítems, ellas deben estar relacionadas con el objeto de estudio que es lo que se pretende conocer o medir.”.

En tal sentido, para la investigación la validez del instrumento fue otorgada a través de dos (2) validadores o expertos, un metodólogo y un temático, donde determinaron que los ítems han sido creados considerando el indicador y la dimensión.

Tabla 3.

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Farfan Pimentel, Johny	Aplicable
Dra. Fuster Guillen Doris Elida	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de la validación del instrumento.

Confiabilidad

Según Arias (2012, p.135).

“Para obtener la confiabilidad, se debe aplicar a un grupo menor de personas que tengas mismas características al de la muestra real, de tal manera que los resultados demuestren la confiabilidad del instrumento y posterior a ello aplicar la formula estadística.”.

De la tabla 4. Se observa que el valor de Alfa de Cronbach presenta una alta confiabilidad según la prueba piloto realizada.

Tabla 4.

Tabla de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.833	6

Nota: Base de datos SPSS

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

S_t^2 : Varianza de los puntajes totales.

S_i^2 : Varianza del ítem

K: Número de ítems.

Figura1: Formula para determinar el alfa de cronbach

2.5.Método de análisis de datos.

Para la presente investigación, el método de análisis de datos fue a través de la implementación del Software SPSS versión 22, para la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach porque los rangos son de tipo ordinal y para la normalidad de datos se empleó Shapiro Wilk porque la población es mejor igual a 40 y como los datos salieron no normales se utilizó regresión logística.

Tabla 5.

Tabla de baremos

Rango	Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Bajo	36-108	6-18	6-18	6-18	6-18	6-18	6-18
Regular	109-181	19-31	19-31	19-31	19-31	19-31	19-31
Alto	182-252	32-42	32-42	32-42	32-42	32-42	32-42

Nota: Base de datos

Análisis de normalidad de datos.

Tabla 6.

Tabla de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Shapiro Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Factor que limita la productividad laboral	0.968	40	0.302	Normal
Factor del gestión del talento humano	0.957	40	0.128	Normal
Factor informático	0.972	40	0.428	Normal
Factor compensación laboral	0.976	40	0.558	Normal
Factor sobrecarga procesal	0.964	40	0.223	Normal
Factor ética publica	0.898	40	0.002	No normal
Factor liderazgo	0.944	40	0.049	No normal

Nota: Base de datos SSPS

2.6.Aspectos éticos

Bisquerra (2004, p. 85). “Los códigos éticos, son los más desafiantes, porque van más allá del actuar afirmativamente para y con otras personas, considerando sus necesidades y las obligaciones del investigador con las mismas”.

Todo el desarrollo de esta investigación se ha dado con el cumplimiento de la ética profesional y respetando los derechos de autor utilizados en toda la investigación. Asimismo, considerando todos los principios primordiales de la moral individual y social de cada persona.

Finalmente, se realizó una correcta recolección de datos sin manipulación alguna de la cual se obtuvo de datos de mucha calidad y certeza.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable factores que limitan la productividad laboral

Tabla 7.

Los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	13	32%
Alto	27	68%
Total	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

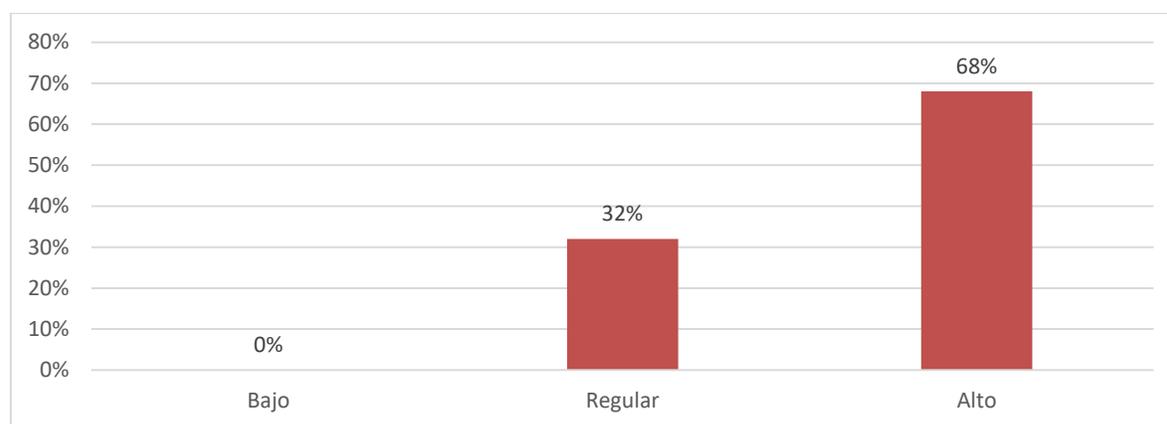


Figura 2. Los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 7 y la figura 2, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que la productividad se ve limitada de manera alta en un 68% y de manera regular en un 32% denotando altos índices en lo que respecta a los diferentes factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores.

Tabla 8.

Los factores que limitan la gestión del talento humano en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	16	43%
Alto	23	57%
Total	39	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

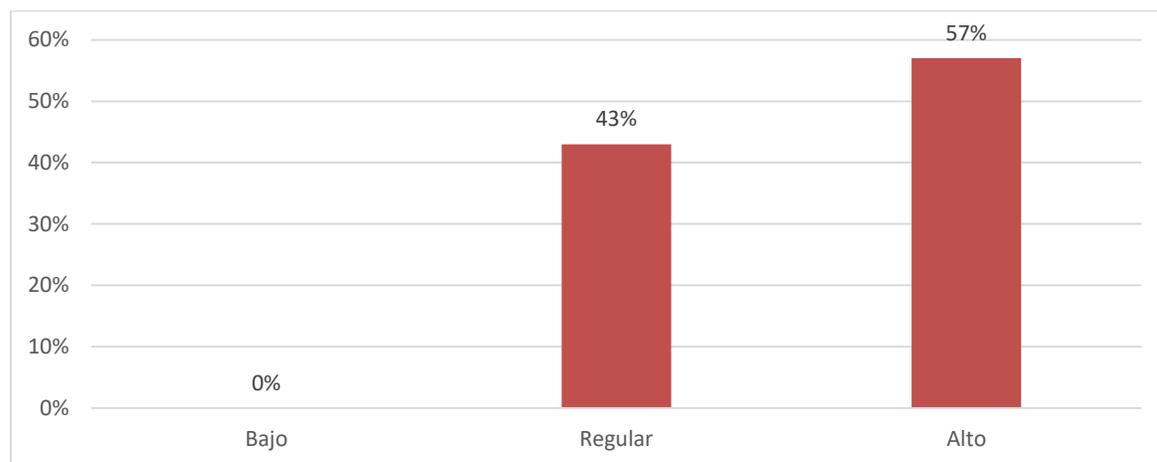


Figura 3. Los factores que limitan la gestión del talento humano en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 8 y la figura 3, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan la gestión del talento humano de manera alta en un 57% y de manera regular en un 43% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la gestión del talento humano en los trabajadores.

Tabla 9.

Los factores que limitan la informática en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	19	47%
Alto	21	53%
Total	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

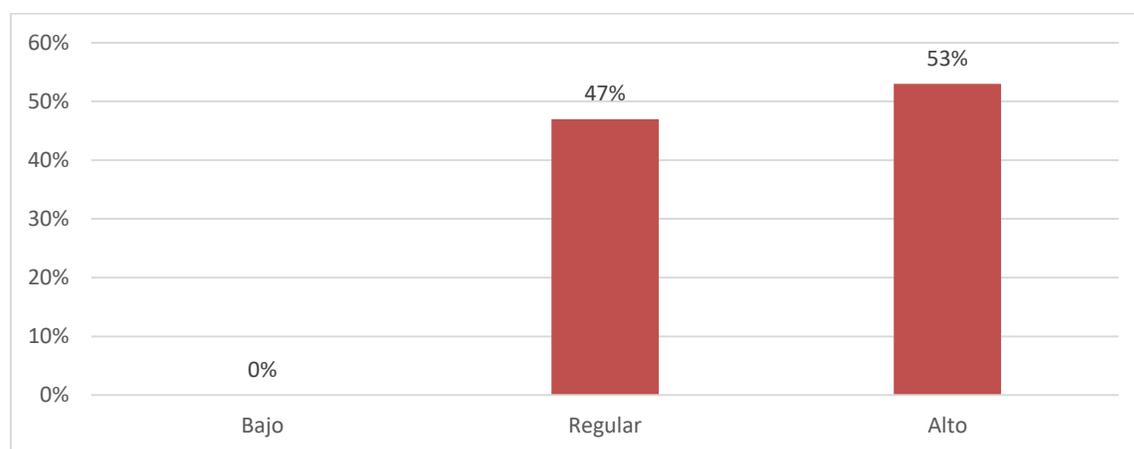


Figura 4. Los factores que limitan la informática en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 9 y la figura 4, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan la informática de manera alta en un 53% y de manera regular en un 47% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la informática en los trabajadores.

Tabla 10.

Los factores que limitan la compensación laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	16	40%
Alto	24	60%
Total	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

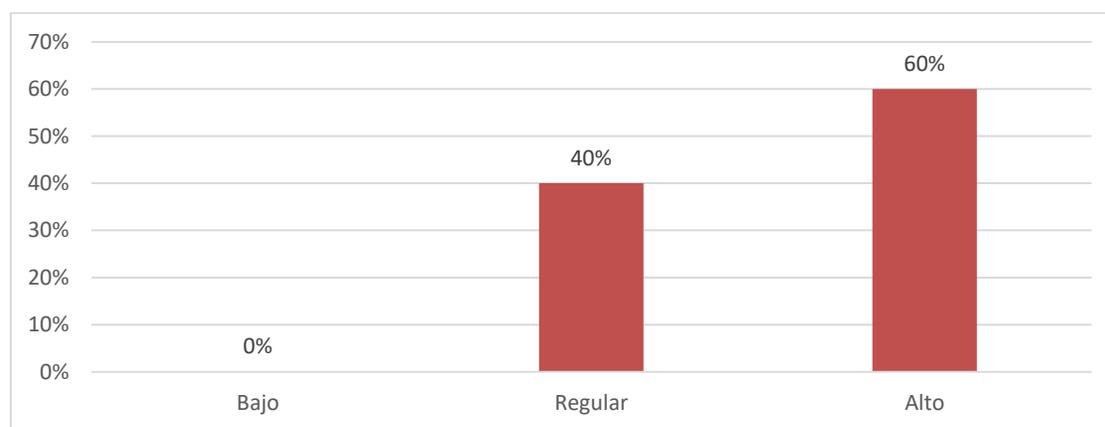


Figura 5. Los factores que limitan la compensación laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 10 y la figura 5, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan la compensación laboral de manera alta en un 60% y de manera regular en un 40% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la compensación laboral en los trabajadores.

Tabla 11.

Los factores que limitan la sobrecarga procesal en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	19	48%
Alto	21	52%
Total	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

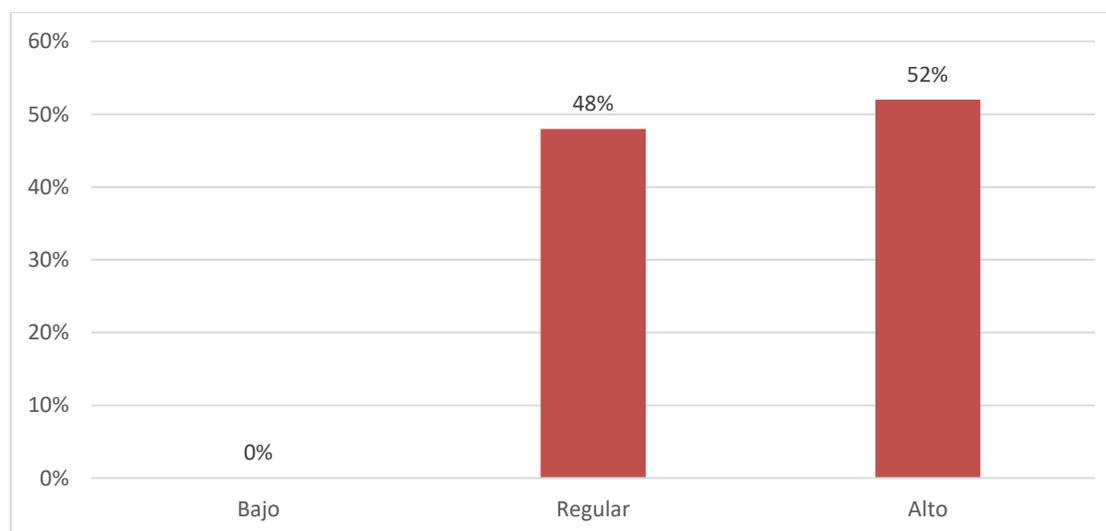


Figura 6. Los factores que limitan la sobrecarga procesal en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 11 y la figura 6, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan la sobrecarga procesal de manera alta en un 52% y de manera regular en un 48% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la sobrecarga procesal en los trabajadores.

Tabla 12.

Los factores que limitan la ética pública en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	12	46%
Alto	27	54%
Total	39	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

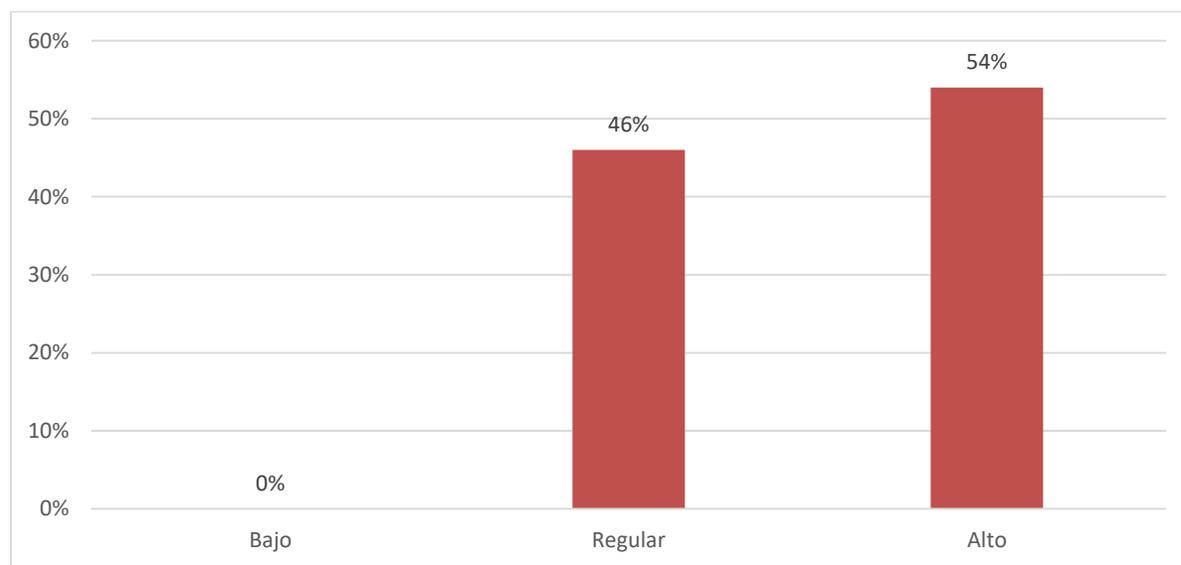


Figura 7. Los factores que limitan la ética pública en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 12 y la figura 7, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan la ética pública de manera alta en un 57% y de manera regular en un 33% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la ética pública en los trabajadores.

Tabla 13.

Los factores que limitan el liderazgo en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	13	32%
Alto	27	68%
Total	40	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

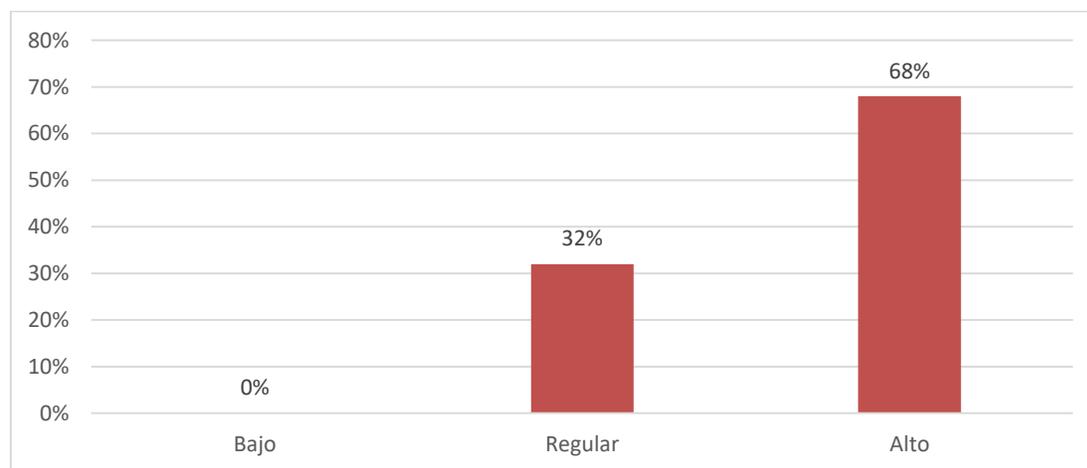


Figura 8. Los factores que limitan el liderazgo en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Descripción:

De la tabla 13 y la figura 8, se observa que los 40 trabajadores que son el 100% del total del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, señalaron que existen factores que limitan el liderazgo de manera alta en un 68% y de manera regular en un 32% denotando altos índices en lo que respecta a los factores que limitan la liderazgo en los trabajadores.

3.2. Prueba de hipótesis

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la prueba de regresión logística, porque los datos de las dimensiones no son del todo normales y el valor de “p” es mayor a 0.05.

Tabla 14.

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Shapiro Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Factor que limita la productividad laboral	0.968	40	0.302	Normal
Factor del gestión del talento humano	0.957	40	0.128	Normal
Factor informático	0.972	40	0.428	Normal
Factor compensación laboral	0.976	40	0.558	Normal
Factor sobrecarga procesal	0.964	40	0.223	Normal
Factor ética publica	0.898	40	0.002	No normal
Factor liderazgo	0.944	40	0.049	No normal

Nota: Base de datos SSPS

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk ya que la población es pequeña y equivale a un total de 40 trabajadores encuestados, considerándolo como una población total.

3.2.1. Hipótesis general

i. Hipótesis

El factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es el factor de compensación laboral.

ii. Hipótesis estadística

Ho: No existe predominancia en el factor que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H1: Existe predominancia en el factor que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%

iv. Fusión de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 15.

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Dimensiones	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Factor del gestión del talento humano	74.433	10749.060	0.994	21166850360.000	0.000	
Factor informático	41.552	7652.329	0.996	11108676431230.000	0.000	
Factor compensación laboral	49.360	6545.096	0.003	273348700400.000	0.000	
Factor sobrecarga procesal	8.799	6648.776	0.999	6628.839	0.000	
Factor ética publica	75.874	8944.373	0.029	894475296120330.000	0.000	
Factor de liderazgo	43.207	6649.240	0.695	58147376749960.000	0.000	
Constante	-736.754	81866.111	0.029	0.000		

Nota: Base de datos.

El factor de mayor peso es la ética pública, pero no es significativo a nivel estadístico.

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en cinco dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en los factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

Por los resultados, la dimensión gestión el factor de ética pública ($B = 75.874$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, esta dimensión presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 89\,447.373$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 894 mil de veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la ética pública en la institución respecto a todos los servidores públicos.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general de investigación, ya que la dimensión predominante es el factor ética pública.

3.2.2. Primera hipótesis específica.

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor de gestión de talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de personal.

ii. Hipótesis estadística

Ho: No existe predominancia en el factor de gestión de talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H1: Existe predominancia en el factor de gestión de talento humano que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

viii. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

v. Cálculos

Tabla 16.

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Falta de personal	2.181	1.259	0.083	8.856	0.751	104.374
Falta de capacitación	20.910	8993.472	0.038	1205259123.181	0.000	
Mala distribución de trabajadores	2.199	1.226	0.043	9.014	0.815	99.722
Constante	-52.169	17986.945	0.998	0.000		

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor de gestión del talento humano en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Base de datos SSPS

El indicador predominante es la falta de capacitación de la dimensión de factores de la gestión del talento humano, pero que esta vez no es significativa estadísticamente.

vi. Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno de los indicadores de la dimensión factor de la gestión del talento humano, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en el factor de gestión del talento humano de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador la falta de capacitación ($B = 20.910$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 120\,525\,912.1$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 120 millones de veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la falta de capacitación en la institución.

Por lo tanto se rechaza la segunda hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es la falta de capacitación pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

3.2.3. Segunda hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor informático que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de tecnología moderna.

ii. Hipótesis estadística

Ho: No existe predominancia en el factor informática que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H1: Existe predominancia en el factor informático que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 17.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor informático en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Falta de conocimiento informático	17.948	4835.197	0.997	623490.638	0.000	
Sistema de gestión fiscal	36.294	7369.688	0.996	57855660.0	0.000	
Falta de tecnología moderna	36.987	7369.688	0.996	756690400.0	0.000	
Constante	-218.348	43805.323	0.996	0.000		

Nota: Base de datos

El indicador predominante es la falta de tecnología moderna de la dimensión factor informático, pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

Como el valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores de la dimensión factor informático, no se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente no existen diferencias en el factor informático de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador la falta de tecnología moderna ($B = 36.987$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 756\,690\,400.0$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 756 millones de veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la falta de tecnología moderna en la institución.

Por lo tanto no se rechaza la segunda hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es la falta de tecnología moderna pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

3.2.4. Tercera hipótesis específica.

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de incentivos.

ii. Hipótesis estadística

Ho: No existe predominancia en el factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H1: Existe predominancia en el factor de compensación laboral que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 18.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor de compensación laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Premiación en el trabajo	19.193	5428.505	0.997	216443361.650	0.000	
Falta de certificación	20.546	5428.505	0.997	837199355.865	0.000	
Falta de incentivos	21.213	5428.505	0.997	1632067611.129	0.000	
Constante	-142.342	37999.533	0.997	0.000		

Nota: Base de datos

El indicador predominante es la falta de incentivos de la dimensión factor de compensación laboral pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

Como el valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores de la dimensión factor informático, no se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente no existen diferencias en el factor de compensación laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador la falta de incentivos ($B = 21.213$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 1\,632\,067\,611.129$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 1 billones de veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la falta de incentivos en la institución.

Por lo tanto no se rechaza la tercera hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es la falta incentivos pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

3.2.5. Cuarta hipótesis específica.

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es el exceso de expedientes.

v. Hipótesis estadística

H_0 : No existe predominancia en el factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H_1 : Existen predominancia en el factor de sobrecarga procesal que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

vi. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

vii. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 19.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor de sobrecarga laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Excesivos trámites internos	3.662	1.412	0.010	38.923	2.443	620.078
Falta de orden	2.945	1.314	0.025	19.020	1.447	249.985
Exceso de expedientes	2.176	1.584	0.019	8.813	0.396	196.372
Constante	-20.575	6.985	0.003	0.000		

Nota: Base de datos

El indicador predominante es el exceso de trámites internos de la dimensión factor de sobrecarga laboral.

viii. Conclusión

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en los indicadores de la dimensión factor de sobrecarga laboral, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en el factor de sobrecarga laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador exceso de trámites internos ($B = 3.662$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B)$) = 38.9 significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 38 veces de posibilidad de calificar como mala la el exceso de trámites internos dentro de la institución.

Por lo tanto se rechaza la primera hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es el exceso de trámites por parte de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, 2018.

3.2.6. Quinta hipótesis específica.

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la corrupción de funcionarios.

ii. Hipótesis estadística

Ho: No existe predominancia en el factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H1: Existe predominancia en el factor de ética pública que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 20.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor de ética pública en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Doble moral	53.607	8512.252	0.025	1910433336049610.000	0.000	
Favorecimiento de casos	34.837	6082.606	0.042	1346879935665350.000	0.000	
Corrupción de funcionarios	17.984	4019.318	0.736	64619682.844	0.000	
Constante	-247.691	38138.062	0.985	0.000		

Nota: Base de datos

El indicador predominante es la doble moral de la dimensión factor de ética pública pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno los indicadores de la dimensión factor de ética pública, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en el factor de ética pública de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador de doble moral ($B = 53.607$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 1\,910\,433\,336\,049\,610.0$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 1 trillones de veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la doble moral por parte de los trabajadores de la institución.

Por lo tanto no se rechaza la quinta hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es la doble moral en los trabajadores.

3.2.7. Sexta hipótesis específica.

i. Hipótesis de investigación

El indicador predominante dentro del factor de liderazgo que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018 es la falta de trabajo en equipo.

ii. Hipótesis estadística

H_0 : No existe predominancia en el factor de liderazgo que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

H_1 : Existe predominancia en el factor de liderazgo que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018.

v. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un grado de confiabilidad del 95%.

vi. Función de prueba

Se utilizó la prueba de regresión logística porque una de todos los factores no cuenta con datos normales. Esta prueba permite observar la predominancia de cada indicador y así establecer el valor absoluto.

v. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que α .

No rechazar la hipótesis nula cuando la significancia observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 21.

Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión factor de liderazgo en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Falta de comunicación	2.478	1.281	0.033	11.916	0.968	146.628
Falta de motivación	2.274	1.191	0.026	9.717	0.942	100.228
Falta de trabajo en equipo	3.203	1.236	0.010	24.609	2.181	277.717
Constante	-17.059	5.712	0.003	0.000		

Nota: Base de datos

El indicador predominante es la falta de trabajo en equipo de la dimensión factor de liderazgo pero que esta a su vez no es significativa estadísticamente.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en uno los indicadores de la dimensión factor de ética pública, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en el factor de liderazgo de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público.

A la luz de los resultados, el indicador la falta de trabajo en equipo ($B = 3.203$) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Así mismo, este indicador presenta un odds ratio ($\text{Exp}(B) = 11.916$) significando que es una dimensión de riesgo y además significa que un colaborador tiene más de 11 mil veces de posibilidad de calificar como crítica y mala la falta de trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la institución. Por lo tanto se rechaza la sexta hipótesis específica de investigación ya que el indicador que predomina es la falta de trabajo en equipo de los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

La investigación titulada: “Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, sede – Lima, 2018.

En lo que respecta a la hipótesis general, se concluyó que unos de los factores que limita la productividad laboral de manera negativa es el factor de ética pública presentando un (B = 75.874), mostrando que es el que predomina por encima de todos y con un $P=0.029$ por que indica que se rechaza la hipótesis nula; se entiende que es la dimensión factor de ética pública que más predomino de las seis dimensiones presentadas. Asimismo, Castro (2016), en su tesis llamada: “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de PYMES Potosinas*”. Concluye que su variable ética profesional presento un grado de B = 31.453 mostrando el grado más alto de todas sus variables por ello indica que rol que juegan los valores en el desarrollo personal y profesional de una empresa son importantes para que todo resulte equilibrado y evitar las malas prácticas que dañan y alterar la productividad de los trabajadores. Ambas investigaciones fueron correctas al señalar que los trabajadores deben de tener y presentar una buena ética profesional o laboral en sus trabajos para que asi puedan desempeñar mejor sus funciones y basándose en lo que es correcto para mejorar y desempeñar su trabajo.

Por lo tanto en la hipótesis especifica número uno, se concluye que el indicador predominante es la falta de capacitación con un (B = 20.910) el cual represente el grado más alto entre todos los indicadores y con un (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ rechazándose la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en la dimensión factor de gestión del talento humano de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Se entiende que el indicar falta de capacitación es el que más predomino de los tres indicadores presentados. Por ende, Navarrete (2015) sustento una tesis con el nombre de “*Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*”, concluyo que una de las variables capacitación, presenta un nivel muy alto (B = 78.710), señalando deberían de mejorar en las capacitaciones porque repercute en la productividad laboral afectando el desarrollo de los trabajadores y de la empresa. Asimismo, ambas tesis concluyen que la capacitación es necesaria en los trabajadores para que ellos, puedan

desempeñar correctamente sus funciones y no presentar deficiencias que alteren el estado personal y el ámbito laboral.

En la segunda hipótesis específica, se observó que indicador más predominante fue la falta de tecnología moderna dentro de la dimensión factor informático con un valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, denotando que no se rechaza la hipótesis nula y con un (B = 36.987) denotando que existe más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Por ello, Cava, Medina y Reyes (2016) presentaron una tesis con el nombre de “*Productividad laboral y determinantes de la cosecha del espárrago blanco, en una empresa agroindustrial de Virú, periodo 2015-2016*”, se tuvo como resultado cuatro factores determinantes de la cosecha del espárrago donde el que más predominó fue maquinaria modernas con un (B= 6.4649) señalando que una buena productividad laboral se ve influenciada de manera positiva empleando correctamente los mecanismos de buena capacitación, maquinaria moderna, tiempo y condiciones laborales.

Seguidamente, en la tercera hipótesis específica, se observó que indicador más predominante fue la falta de incentivos dentro de la dimensión factor de compensación laboral con un valor de significación observada (Sig.) es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todos los indicadores, denotando que no se rechaza la hipótesis nula y con un (B = 21.213) denotando que existe más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. Perez (2018) en su tesis titulada “*El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*” cuya dimensión remuneración presentó un mayor grado (B=9.964), y la dimensión incentivos laborales presentó una baja de (B=1.096) significó que consideran que la remuneración es muy importante al momento de recibir una compensación laboral en el trabajo, por consiguiente dejando en el último grado a la dimensión incentivos. Esto contrasta a lo señalado por esta investigación en donde predomina más la falta de

incentivos, considerando que este es un indicador que al no cumplirse en la institución es el principal factor por el cual se ve limitada la productividad laboral.

Para la cuarta hipótesis específica, se estableció que el indicador predominante es el exceso de trámites internos de la dimensión factor de sobrecarga laboral con el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente existen diferencias en el factor de sobrecarga laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. A la luz de los resultados, (B = 3.662) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores en el área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público. También, Torres (2014) realizó una investigación llamada: “*Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del Departamento de Servicios Laborales de la empresa Plasticaucho Industrial*” cuyo objetivo fue determinar cómo el rendimiento en las evaluaciones del desempeño incide en la eficiencia de los trabajadores, su rendimiento estaba evaluado en 3 dimensiones, procesar documentación, revisar contratos, calificar proyectos. De los cuales procesamiento de documentación presentó un bajo grado de (B=2.450) debido a que la institución no está aportando beneficios para que el resto de áreas de la compañía puedan alcanzar el logro de los objetivos. Finalmente en ambas tesis se puede concluir que cuando la institución no te da las facilidades para que puedas realizar bien tus funciones, no se llega a un objetivo en común, no puedes avanzar con los trabajos, no hay orden y no se pueden canalizar las tareas.

En la quinta hipótesis específica, el indicador predominante es la doble moral de la dimensión factor de ética pública con el valor de significación (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. El indicador la falta de incentivos (B = 53.607) presenta mayor coeficiente y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral de los trabajadores. Por lo tanto, Espinosa (2017) sustentó la tesis con el título de “*El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*” cuyo objetivo fue determinar si el engagement laboral tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados de una empresa de

servicio, cuyas dimensiones fueron: la moral, la honestidad y el respeto; señalando que dichas características debe poseer un engagement, concluyendo que de las 3 variables la que resulto con mayor énfasis fue moral con (B=34.43) refiriéndose a que en la empresa existen altos directores que poseen dichas características y que gracias a esas cualidades pueden manejar un correcto equipo de trabajo a que obtengan un beneficio mutuo entre la empresa y el trabajador. Caso contrario que sucede con la primera tesis en donde el grado más alto fue la doble moral denotando que en la institución eso es uno de las cualidades que carece dentro de los trabajadores por lo que trae como consecuencia que no desarrollen una buena productividad laboral.

Finalmente en la sexta hipótesis específica, indico que el indicador predominante es la falta de trabajo en equipo de la dimensión factor de liderazgo con el valor de significación (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, presentando un mayor coeficiente (B = 2.478) y por ende se denota que existen más factores en ese aspecto que limitan la productividad laboral en los trabajadores. Caso contrario sucedió con Pizarro (2017) que presento una tesis con el nombre de *“Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016.”* Cuya dimensión fue trabajo en equipo pero que presentaba un mayor coeficiente (B=98.034) al confirmar que el trabajo en equipo es importante en la Institución Privada, reflejándose de manera positiva, mejorando la organización de la empresa, la comunicación, estableciendo los procedimientos y las buenas prácticas laborales incentivando a la productividad e incrementando su desempeño laboral; resultado que se puede evidenciar en los resultados y conclusiones expuestos por el autor.

V. CONCLUSIONES

Primero, del objetivo general, el factor predominante que limita la productividad laboral es la ética pública, pero no es significativo estadísticamente, al presentar un valor de significación observada (Sig.) menor al 0.05. La predominancia se debe a que se contemplaron indicadores importantes como: la doble moral, la corrupción de funcionarios y favorecimiento de casos.

Segundo, del primer objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es la falta de capacitación, debido a que la institución no prioriza el requerimiento de personal para mejorar su producción y tampoco puede gestionar bien los recursos económicos para solicitar más personal para la institución.

Tercero, del segundo objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es la falta de tecnología moderna, debido a la percepción de los trabajadores que no cuentan con herramientas tecnológicas modernas que permiten que su trabajo sea más eficiente y rápido por ello influyen de manera negativa en la productividad.

Cuarto, del tercer objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es la falta de incentivos, razón por la cual los trabajadores detallaron que la institución no brinda ningún incentivo laboral, económico, premiación, certificados, bonos, agradecimientos, etc. Por ende los trabajadores no se sienten identificados con la institución.

Quinto, del cuarto objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es el exceso de trámites internos, debido a que los trabajadores tienen que presentar una serie de documentos internos para que puedan solicitar dentro de la institución algún documento o anexo que requiera algún expediente, generando trabas, demoras e trámites engorrosos que demoran entre 1 a 2 días.

Sexto, del quinto objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es la doble moral, es la razón de la percepción que tienen los trabajadores hacia sus jefes, donde señalan que la moral es actuar y hacer las cosas de la manera correcta pero que sin embargo en la institución es algo que carece en grandes facultades.

Séptimo, del sexto y último objetivo específico, el indicador predominante que limita la productividad laboral es la falta de trabajo en equipo, por razón que la percepción de los trabajadores encuestados por parte de sus compañeros y colaboradores que trabajan de manera individual, no intercambiando ideas ni conocimientos con sus compañero, por ende no genera aportes entre compañeros y no se puede avanzar hacia lo que requiere la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, para poder reducir los factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público se recomienda, tener en consideración que la información suministrada de los trabajadores debería ser contemplada dentro de los planes anuales de la institución, para que pueda existir un cambio y procesos de mejora que con el tiempo se puedan ir implementando los aspectos positivos e ir minimizando los aspectos negativos. Asimismo y de acuerdo los resultados el factor general que más afecta y limita la productividad fue la ética pública, por ello, se debe de tomar en consideración y de mucha importancia emplear métodos más eficientes para reducir este índice, si bien es cierto, hoy en día la institución está envuelta en muchas denuncias de corrupción por parte de los trabajadores que por coincidencia los resultados de esta investigación señalan lo mismo, por lo tanto se recomienda implementar el “polígrafo anticorrupción” es un mecanismo que permitirá asegurar la confiabilidad de la persona que trabaja en áreas especializadas y de esta manera minimizar dicho factor que está generando muchos problemas en la Institución. Finalmente cabe resaltar que se está empleando en los procesos de contratación de personal el polígrafo, en las instituciones de la Policía Nacional del Perú y en otras áreas del Ministerio Público.

Segundo, para la primera conclusión específica, se recomienda realizar una adecuada capacitación con respecto a todas las áreas y funciones que desempeñen los trabajadores, que la institución no crea que “ya uno nace sabiendo” que inviertan, si quieren buenos resultados, mejores trabajadores, mejores áreas, mejor producción, pues tiene que invertir tiempo, dedicación y recursos; solo de esta manera van a poder mejorar, gestionando mejor el presupuesto anual destinado a las contrataciones, selecciones y capacitaciones; se van a obtener resultados positivos.

Tercero, para la segunda conclusión específica, se recomienda implementar mejor tecnología moderna en todas las instituciones del Ministerio público, porque de acuerdo a los resultados del focus group realizado, solamente algunas por no decir pocas sedes de la institución cuentan con tecnología moderna, pero al no contar con los recursos ni la tecnología moderna no se puede avanzar eficientemente ante todos los expedientes que ingresan al día. Poner

mayor énfasis en este aspecto, gestionando los recursos de la institución priorizando a la implementación de máquinas y equipos para mejorar la productividad laboral.

Cuarto, para la tercera conclusión específica se recomienda brindar mejores incentivos a los trabajadores promoviendo el interés y la confraternidad por parte de la institución hacia los trabajadores, demostrando que el Ministerio Público se identifica con sus trabajadores y que pueden mejorar los aspectos de bonificaciones, ofrecer certificados por los casos mediáticos en los que participan varios trabajadores, celebrar y reconocer los logros de estos, así como darles algunos incentivos económicos para que puedan sentirse comprometidos con sus funciones e incrementar la productividad laboral.

Quinto, para la cuarta conclusión específica respecto al exceso de trámites internos que limitan la productividad laboral se recomienda que puedan reducir ciertas formalidades que en realidad solo generan retrasos, demoras y fastidio al momento de solicitar documentos anexos que están en otras áreas de la institución y que demoran en entregar entre 1 a 2 días. Demoras y formalidades ineficientes que solamente generan trámites burocráticos y molestias entre los trabajadores porque alarga más el proceso de revisar los expedientes.

Sexto, para la quinta conclusión específica respecto a la doble moral (desigual aplicación de la norma para distintas personas que han cometido igual delito, condicionado a la entrega de dadas o prebendas entre los trabajadores) lo que limita la productividad laboral, y decimos que limita, porque cuando un funcionario realiza malas prácticas no solamente está en contra de sus valores sino que también genera toda una cadena de retrasos y problemas, que se agrava aún más cuando utilizan su influencia o poder para resolver o absolver a personas que han cometido delitos. Por lo que se debería hacer un mejor filtro al momento de seleccionar al personal a puestos que requieren de responsabilidad.

Séptimo, para la sexta conclusión específica respecto a la falta de trabajo en equipo entre los trabajadores que limita la productividad laboral, se recomienda, que la institución genere confraternidad, motivándolos y haciéndolos participar en eventos recreacionales para que los trabajadores puedan crear lazos de amistad y comunicación entre ellos a fin de que puedan

realizar un mejor trabajo en equipo para que este proceso repercuta en una mejora de la productividad laboral.

VI. REFERENCIAS

- Abanto, M. (2003, p.37). *Los delitos contra la administración pública en el código penal peruano*, Lima, Palestra, 2ª. Edición.
- Arias, F. (2012, p.60). El Proyecto de la Investigación: Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/paundpro/elproyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>
- Bazinet, A. (1984, p.70). *La Evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios en la empresa*. Barcelona: Herder.
- Berumen y Arriaza (2008, p.16). *El impacto de la crisis en el uso y aprovechamiento de las TIC en las televisiones regionales públicas en España, Francia, Italia y Reino Unido*. <http://eprints.ucm.es/47696/1/2013-26-1%2814-25%29.pdf>
- Bisquerra A. (2004, p.85). *Metodología de la Investigación*. Editorial la muralla. España.
- Blastos, J. (2005, p.86). *Tendencias en las políticas del talento humano*. Bogotá: Fondo de Desarrollo Educativo.
- Bohlander, J. (2011, p.47). *Administración de Recursos Humanos*. 16 Ed. México. Cengage Learning Editores.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002, p.56). *Dirección Estratégica de Personas: videncias y perspectivas para el siglo XXI*. España: Prentice Hall.
- Castro, P. (2016), “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*”. Tesis para la obtención del grado de magister en administración con énfasis en negocios. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

- Cava, Medina y Reyes. (2016). “*Productividad laboral y determinantes de la cosecha del esparrago blanco, en una empresa agroindustrial de Viru, periodo 2015 – 2016*”. Tesis para obtener el grado de maestro. Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato Idalberto, (2009, p.132) “*La Gestión del Talento Humano*” 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001, p.68). *Administración, Proceso Administrativo: Teoría, Proceso y Práctica*. Colombia: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2011, p.68). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México: McGraw-Hill.
- Chica Vélez, Sergio (2011), *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*, Revista *Administración y Desarrollo*, N°:39, Bogota, Colombia.
- Cortina, A. (2008, p.95). *Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad*. Madrid. Editorial Taurus.
- Cuatrecasas. (2009, p.46). *La filosofía de las 5 “S”. Los cambios en la empresa*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Cuevas (2011, p. 54). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Defensoria del pueblo (2012). *La corrupción dentro de las instituciones públicas*. Recuperado de: <http://200.16.86.50/Digital/658/revistas/vsi/solanet2-2.pdf>
- Dessler, G (1996, p.54). *Administración de personal*, México: Prentice – Hall Hispoamericana – Sexta Edición
- Dessler, Gary y Varela Juárez, Ricardo. (2011, p.45) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México. Pearson Educación.

- Diario Gestión (2018), Índice mundial de Estado de Derecho que mide la percepción sobre el funcionamiento del sistema de justicia - World Justice Project, recuperado de <https://gestion.pe/opinion/pregunta-de-hoy/percibe-peru-mejorado-indice-mundial-derecho-sistema-justicia-237283>
- Espinosa, J. (2017). “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”. Tesis para obtener el grado en administración de empresas. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.
- Franklin, Enrique Benjamín y Krieger, Mario (2011, p11). Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina. México: Pearson Educación de México.
- Frías, F. N. (2013, p.37). Análisis bibliométrico de las tesis presentadas para la obtención del título de grado en el periodo 2010-2012 de la carrera de Lic. en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana, sede Rosario. (Tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014, p.46). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. -.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ibazeta, M. (2005, p.58). “Los actos procesales del órgano jurisdiccional”. Perú: Gestión de Despacho Judicial-Curso a Distancia Auxiliares Jurisdiccionales, Amag.
- Juárez (2000, p.67). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. México. Ed. Patria.
- Koontz Harold y Weihrich Heinz (2014, p.14) “Administración Una Perspectiva Global”, 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, V. (2013, p.2). Paradigmas de investigación. Recuperado de http://www.pics.uson.mx/wpcontent/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf

- Maldonado, C. (2009, p.5). *Importancia de la capacitación*. Recuperado de <http://aptitus.clasificados.pe/blog/capacitacion/entrevista-a-lasra-cecilia-maldonado-sebastiani-gerente-de-recursos-humanosde-nextel-del-peru/>
- Ministerio Público (2005, p.10) *Propuesta del Ministerio Público para la implementación del NCPP-Diseño del Nuevo Sistema de Gestión Fiscal*. Recuperado de: https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones/37_7e4cbd_plan.pdf
- Montenegro, J. (2016). “*Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015*”. Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Moreira, L. (2018). “*EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*”. Tesis para obtener el grado de doctor en ciencias administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Navarrete, D. (2015), “*Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*”. Tesis para para la obtención del grado de magister en finanzas y proyectos corporativos. Universidad de Guayaquil.
- Notimex. (2013, p.64). *Costosa y excesiva burocracia en México: consultores*.
- Oliveira Da Silva Reinaldo (2002, p.20) *Teorías de la Administración*, de International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Palella, S. y Martins, F. (2012, p.94). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL. Recuperado de <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-lainvestigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi felibertomartinspestana.pdf>
- Pernalet, D. (2005). *Aproximación a la motivación en el trabajo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>

- Pigors, Paul y Meyers Charles (1985. p.87) *Administración de personal*, CECSA, México.
- Pizarro, M. (2017). “*Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada*”. Tesis para el grado de maestro en gestión del talento humano. Universidad privada cesar vallejo.
- Quero B. (2010, p.121). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota2.PDF>
- Rodriguez P. (2008, p.10), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. Primera Edición, México, Editorial Pandora.
- Sánchez C. H. y Reyes M.C.(201, p.38). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Visión Universitaria, Lima. Perú.
- Torres, G. (2014). “*Evaluación del desempeño y su impacto en la eficiencia de los trabajadores del departamento de servicios laborales de la empresa Plasticaucho Industrial*”. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato.
- Valdés, C. (2012, p.52) *Desempeño del trabajador, ética y cultura laboral*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/desempeno-del-trabajador-etica-ycultura-laboral/>
- Van Den Berghe Romero Edgar (2016, p.205). *Gestión gerencial y empresarial aplicada al siglo XXI*. Eco ediciones – 4ª. Ed. – Bogota: Ecoe Ediciones.
- Villalobos (2004, p.75). *Desconcentración de la Carga Procesal circuitos judiciales*. Recuperado de <http://www.jusdem.org.pe/articulos/articulos%20de%20interes%20-%20circuitos.pdf>
- Villoria, M. (2002, p.19) *La corrupción judicial: razones de su estudio, variables explicativas e instrumentos*. Portugal. Ponencia en el VII. Congreso Internacional del CLAD.

ANEXOS

Anexo 1

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público sede – Lima, 2018.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Autora: Katherine Dora Monar Luna

Correo electrónico: kmonar0326@hotmail.com

Administradora profesional de la Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar cuál es el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – sede Lima, 2018. Dentro de los resultados más importantes encontramos: el factor más predominante y los indicadores más predominantes que limitan la productividad laboral de los trabajadores. Dichos resultados permitieron establecer un diagnóstico sobre la situación actual y todo lo que está afrontando en estos momentos el Ministerio Público. En esta investigación participaron profesionales expertos en temas de productividad laboral para la recopilación de la información a través de la técnica del Focus Group, producto de ello, se diseñó un cuadro de operacionalización de la variable, el cual fue validado a través de los juicios de expertos y para poder obtener una mayor confiabilidad del instrumento se empleó el Alpha de Cronbach. La metodología de la investigación fue sustantiva por responder problemas sustanciales como: ¿Cuál es el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios?, su diseño es no experimental de corte transversal de subtipo descriptivo explicativo bajo el enfoque cuantitativo, fue de paradigma positivista, la población estuvo conformada por un total de cuarenta (40) trabajadores del área especializada de corrupción de funcionarios.

Palabras claves: Productividad, ética pública, capacitación, metodología, focus group y corrupción.

4. ABSTRACT

The present investigation aims to determine what is the predominant factor that limits the labor productivity of workers in the area of corruption of Public Ministry officials - Lima headquarters, 2018. Among the most important results are: the most predominant factor and indicators more predominant that limit the labor productivity of workers. These results allowed to establish a diagnosis on the current situation and everything that the Public Ministry is currently facing. In this research, expert professionals on labor productivity issues participated in the gathering of information through the Focus Group technique. As a result of this, an operational table was designed for the variable, which was validated through the judgments of the experts and to be able to obtain a greater reliability of the instrument the Alpha of Cronbach was used. The methodology of the investigation was substantive for answering substantial problems such as: What is the predominant factor that limits the labor productivity of workers in the area of corruption of civil servants? Its design is non-experimental of cross-section of explanatory descriptive subtype under the quantitative, it was positivist paradigm, the population was made up of a total of forty (40) workers in the specialized area of corruption of officials.

KEYWORDS: Productivity, public ethics, training, methodology, focus group and corruption.

5. INTRODUCCIÓN

La presente investigación nace de la preocupación que existe dentro del área especializada en delitos de corrupción de funcionarios del Ministerio Público; puesto que de ella depende todo el manejo correcto ante situaciones actuales que esta atravesando el Perú y que de alguna u otra manera afecta a toda la población.

Estos límites que afectan tiene como posibles orígenes la falta de recursos, la falta de personal, falta de tecnología moderna, los valores éticos y profesionales, la falta de trabajo

en equipo, etc. Dichos factores deben ser considerados y tomados en cuenta para que la situación actual pueda mejorar o al menos cambiar un poco y evitar que personas inescrupulosas sigan haciendo daño a tantas personas que buscar equilibrar y defender los derechos de los ciudadanos.

Según el estudio previo de la tesis desarrollada por Moreira (2018) en su trabajo llamado *“El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”*, dentro de su análisis de tipo descriptivo arribó el resultado que el motivo principal por el cual los trabajadores aprenden manejar solos las situaciones y generan un ambiente grato y de confianza entre sus demás compañeros es que cuenta con un clima organizacional bueno, amplio, cómodo y sienten el interés que tiene la institución hacia ellos, y resaltan que ese cambio es muy importante e influye de manera positiva su productividad laboral.

En ese contexto, y revisando la información gracias a técnicas anteriormente empleadas se pudo comprobar que por parte de los trabajadores que esta debilidad ya persiste de tiempos atrás en donde no se han conocido cuáles son los factores más grandes que ocasionan ciertas incomodidades y limitaciones que cada día que pasa se vuelven más y más grandes, por ello no obstante surge la necesidad de identificar como objetivo principal el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público sede – Lima, 2018. Y los objetivos secundarios de identificar el indicador predominante dentro de cada factor (gestión de talento humano, informático, compensación laboral, sobrecarga laboral, ética pública y liderazgo) que limita la productividad laboral.

No obstante a lo señalado líneas arriba, entre los factores se hallaron los indicadores más relevantes. El factor de gestión del talento humano se encontró la falta de capacitación, en el informático se encontró la falta de tecnología moderna, en compensación laboral se halló la falta de incentivos, en el de sobrecarga laboral exceso de trámites internos, en ética pública se halló la doble moral y finalmente en liderazgo se encontró la falta de trabajo en equipo.

Para brindar una posible solución a la realidad problemática que atraviesa, se efectuara un diagnóstico de lo que está sucediendo y en base a ello se propondrá alternativas de solución que ayudaran a mejorar los procesos dentro de la institución. Con la presente tesis, diversas entidades tanto públicas y/o privadas, dichas recomendaciones pueden tomarse para que puedan mejorar su proceso administrativo y demostrarles a los trabajadores que la institución se preocupa por ellos.

6. METODOLOGÍA

La metodología de la investigación, donde por su naturaleza se basó en ser descriptiva y explicativa detallando el problema para brindar posibles alternativas de solución. Se realizó un trabajo de campo en donde se recolectaron datos en la misma área y lugar donde los trabajadores desempeñan sus funciones; en ese sentido, el trabajo es de tipo sustantivo por responder a problemas sustanciales, su enfoque es cuantitativo porque procesara daos a través de la estadística, su paradigma es positivista por buscar causas de la realidad y comprobarlo en las hipótesis.

La población está conformada por 40 trabajadores del área de corrupción de funcionarios, no se tomó una muestra porque se consideró una población pequeña por lo que se consideraron a todos los trabajadores como el total. Para recopilar la información se usó como instrumento el cuestionario, como primera técnica de recojo de información el focus group y la encuesta. La técnica del focus Group se llevó a cabo a través de reuniones con trabajadores de la área, en base a ello se construyó el cuadro de operacionalizacion de la variable “Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios”. Los instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, la validez fue otorgada a través del juicio de 3 expertos (un metodólogo y un temático), ellos determinaron que los ítems construidos tienen correspondencia directa con los objetivos de la investigación y para la confiabilidad se aplicó la fórmula de Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento.

7. RESULTADOS

Se encontró de los factores analizados, se observó que el 68% de los trabajadores encuestados considera que los factores considerados si limitan la productividad laboral de los trabajadores en un nivel alto, mientras en el 32% de los mismos consideran que es un nivel regular.

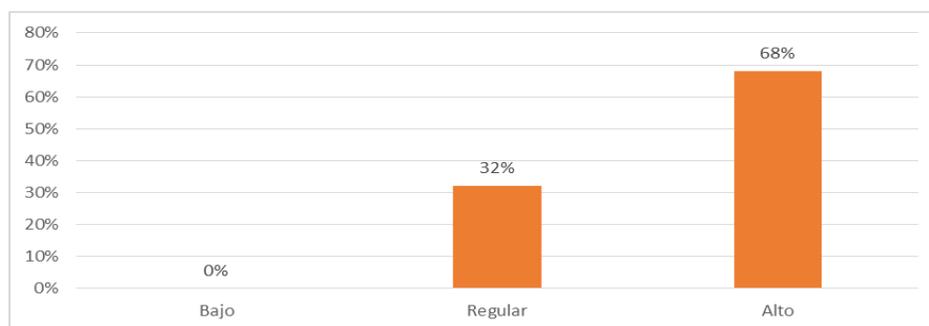


Figura 2. Los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores.

El factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios es ética pública, debido a que es el factor que tiene mayor grado $B=75.874$ y un grado de significación teórica mejor a 0.05.

Tabla 15.

Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de los factores que limitan la productividad laboral en los trabajadores del área de corrupción de funcionarios, 2018.

Dimensiones	B	Error estándar	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Factor del gestión del talento humano	74.433	10749.060	0.994	21166850360.000	0.000	
Factor informático	41.552	7652.329	0.996	11108676431230.000	0.000	
Factor compensación laboral	49.360	6545.096	0.003	273348700400.000	0.000	
Factor sobrecarga procesal	8.799	6648.776	0.999	6628.839	0.000	
Factor ética publica	75.874	8944.373	0.029	894475296120330.000	0.000	
Factor de liderazgo	43.207	6649.240	0.695	58147376749960.000	0.000	
Constante	-736.754	81866.111	0.029	0.000		

Asimismo, cabe señalar que el indicador predominante de factor de gestión del talento humano fue falta de capacitación con (B=20.910), el indicador predominante para factor informático es la falta de tecnología moderna (B=36.987), el indicador predominante de factor de compensación laboral fue la falta de incentivos (B=21.213), el indicador predominante de factor de sobrecarga laboral fue exceso de trámites internos (B=3.662), el indicador predominante de factor de ética pública fue la doble moral (B=53.607) y finalmente el indicador predominante de liderazgo fue la falta de trabajo en equipo (B=3.203).

8. DISCUSIÓN

En lo que respecta a la hipótesis general, se concluyó que uno de los factores que limita la productividad laboral de manera negativa es el factor de ética pública presentando un (B = 75.874); se entiende que es la dimensión factor de ética pública que más predominó de las seis dimensiones presentadas. Asimismo, Castro (2016), en su tesis llamada: “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y la productividad laboral de los Trabajadores de PYMES Potosinas*”. Concluye que su variable ética profesional presentó un grado de B = 31.453 mostrando el grado más alto de todas sus variables por ello indica que rol que juegan los valores en el desarrollo personal y profesional de una empresa son importantes para que todo resulte equilibrado y evitar las malas prácticas que dañan y alteran la productividad de los trabajadores. Ambas investigaciones fueron correctas al señalar que los trabajadores deben tener y presentar una buena ética profesional o laboral en sus trabajos para que así puedan desempeñar mejor sus funciones y basándose en lo que es correcto para mejorar y desempeñar su trabajo.

9. CONCLUSIONES

Del objetivo general indica ¿Cuál es el factor predominante que limita la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público sede – Lima, 2018? Se concluye que el factor de ética pública es el más predominante.

Del primer objetivo específico se concluye que el indicador predominante es falta de capacitación.

Del segundo objetivo específico se observa que el indicador predominante es la falta de tecnología moderna.

Del tercer objetivo específico, se concluye que el indicador predominante es la falta de incentivos

Del cuarto objetivo específico, el indicador predominante es la falta de incentivos.

Del quinto objetivo específico, se concluye que el indicador predominante fue la doble moral.

Y finalmente del sexto y último objetivo específico, se concluye que el indicador predominante es la falta de trabajo en equipo.

10. REFERENCIAS

- Castro, P. (2016), “*El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*”. Tesis para la obtención del grado de magister en administración con énfasis en negocios. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Ibazeta, M. (2005, p.58). “Los actos procesales del órgano jurisdiccional”. Perú: Gestión de Despacho Judicial-Curso a Distancia Auxiliares Jurisdiccionales, Amag.
- Kuhn, T. S. (1962, p.14). *La estructura de las revoluciones científicas*. 3ea ed. (2006). México: Fondo de Cultura Económica.
- Quero B. (2010, p.121). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota2.PDF>

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo Katherine Dora Monar Luna, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 48515430 con el artículo titulado

“Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público sede – Lima, 2018.”

Declaro bajo juramento que:

- 5) El artículo pertenece a mi autoría
- 6) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 8) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 9) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 19 de diciembre del 2018.

Katherine Dora Monar Luna

Anexo 2:
Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el factor predominante que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el factor predominante que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL El factor predominante que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios de del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es el factor de compensación laboral.</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p>
<p>Problema específico 1. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de gestión de recursos humanos que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 1. Establecer el indicador predominante dentro del Factor de Gestión de Recursos Humanos que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específico 1. El indicador predominante dentro del Factor de Gestión de Recursos Humanos que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es falta de personal.</p>
<p>Problema específico 2. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de informática que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2. Establecer el indicador predominante dentro del Factor Informático que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específica 2. El indicador predominante dentro del factor informático que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es tecnología moderna</p>
<p>Problema específico 3. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3. Establecer el indicador predominante dentro del Factor Compensación laboral que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específico 3. El indicador predominante dentro del factor de compensación laboral que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es falta de incentivos</p>
<p>Problema específico 4. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 4. Establecer el indicador predominante dentro del Factor Carga procesal que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específico 4. El indicador predominante dentro del factor de sobrecarga procesal que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es exceso de expedientes</p>
<p>Problema específico 5. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 5. Establecer el indicador predominante dentro del Factor Ética Publica que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específico 5. El indicador predominante dentro del factor de ética pública que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es corrupción de funcionarios</p>
<p>Problema específico 6. ¿Cuál es el indicador predominante dentro del factor de liderazgo que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 6. Establecer el indicador predominante dentro del Factor Liderazgo que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis específico 6. El indicador predominante dentro factor liderazgo que limita la productividad de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público – Sede Lima, 2018, es falta de trabajo en equipo.</p>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS							
Factor de gestión del talento humano	Falta de personal Falta de capacitación Mala organización de trabajadores	1,2,3,4,5,6		Bajo [36-108]							
Factor informático	Falta de conocimientos informáticos SGF	7,8,9,10,11,12	Ordinal								
Factor de compensación laboral	Falta Tecnología moderna Premiación por un trabajo Certificación	13,14,15,16,17,18		Regular [109-181]							
Factor de sobre carga procesal	Falta de incentivos Excesivos trámites internos No hay orden	19,20,21,22,23,24	Regleta de afirmación del ítem								
Factor de ética publica	Exceso de expedientes Doble moral Favorecimiento de un caso Corrupción de funcionarios	25,26,27,28,29,30	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	Alto [182-252]
1	2	3	4	5	6	7					
Factor de liderazgo	Falta de comunicación Falta de motivación Falta de trabajo en equipo	31,32,33,34,35,36									

Anexo 3.
Instrumento

**CUESTIONARIO PARA CONOCER LOS FACTORES QUE LIMITAN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL**

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá como base para sustentar esta tesis, por lo cual le pido de su ayuda en contestar a las siguientes preguntas cuyas respuestas serán confidenciales y anónimas. Le agradezco que conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, ya que éstas sólo reflejan su opinión personal.

INSTRUCCIONES:

Las preguntas son limitaciones que actualmente existen en la institución y lo que se quiere conocer es en qué nivel estos factores afectan la productividad de un trabajador. Para ello lea cuidadosamente y marque con una (X) entre el rango del 1 al 7.

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	REGLETA DE AFIRMACION						
		1	2	3	4	5	6	7
	Dimensión 1: Factor de Gestión del Talento Humano							
1	¿Consideras que la falta de personal limita la productividad laboral?							
2	¿Cree Ud. que la falta de presupuesto para la contratación de personal limita la productividad laboral?							
3	¿Señale si la falta de capacitación limita la productividad laboral?							
4	¿Cree Ud. que la institución limita la productividad laboral al no ofrecer más plazas de vacantes para las capacitaciones que ofrece?							
5	¿Consideras que hay una mala distribución de trabajadores en cada área u oficina lo que limita la productividad laboral?							
6	¿Cree Ud. que la institución favorece a un trabajador en ubicarlo en un área que no es de su especialidad lo cual limitaría la productividad laboral?							
	Dimensión 2: Factor Informático							
7	¿Consideras que la falta de conocimiento informático limita la productividad laboral?							
8	¿Cree Ud. que la falta de herramientas tecnológicas modernas limitaría la productividad laboral?							

9	¿Considera que un trabajador que no conozca el sgf limitaría la productividad laboral?									
10	¿Cree Ud. que el deficiente funcionamiento del sgf limitaría la productividad laboral?									
11	¿Señale Ud. sino digitalizar todos los expedientes en el sistema alteraría la productividad laboral?									
12	¿Consideras Ud. que realizar un filtro previo al momento de analizar un expediente mejoraría la productividad laboral?									
	Dimensión 3: Factor de Compensación Laboral									
13	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?									
14	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?									
15	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?									
16	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?									
17	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?									
18	¿Cree que limita la productividad laboral cuando al día tiene muchos expedientes por resolver?									
	Dimensión 4: Factor de Sobrecarga Laboral									
19	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?									
20	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?									
21	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?									
22	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?									
23	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?									
24	¿CREE QUE LIMITA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL CUANDO AL DIA TIENE MUCHOS EXPEDIENTES POR RESOLVER?									
	Dimensión 5: Factor de Ética Publica									
25	¿Considera que la doble moral en los trabajadores limita la productividad laboral?									

26	¿Considera que un funcionario con mala ética profesional limita la productividad laboral?								
27	¿Cree Ud. que la preferencia por resolver un caso limita la productividad laboral?								
28	¿Consideras que existe favorecimiento de algunos jueces en los casos de expedientes esto limitaría la productividad laboral?								
29	¿Considera Ud. que la corrupción en la institución es un tema que afecta la productividad laboral?								
30	¿Consideras que los malos valores por ciertos trabajadores limita la productividad laboral?								
	Dimensión 6: Factor de Liderazgo								
31	¿Considera que la falta de comunicación con tus compañeros de trabajo limita la productividad laboral?								
32	¿Cree Ud. que un mal análisis que se realiza en un expediente podría limitar la productividad laboral?								
33	¿La falta de motivación por parte del jefe limita la productividad laboral?								
34	¿Considera Ud. que si un jefe no reconoce tu trabajo y no te motiva a mejorar esto podría limitar la productividad laboral?								
35	¿El poco entendimiento con tus compañeros limita la productividad laboral?								
36	¿Consideras que si en un despacho hay un mal trabajo en equipo esto limitaría la productividad laboral?								

Anexo 4.
Certificado de validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES QUE LIMITAN LA PRODUCTIVIDAD

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factor de Gestión del Talento Humano							
1	¿Consideras que la falta de personal limita la productividad laboral?	—		—		—		
2	¿Cree Ud. que la falta de presupuesto para la contratación de personal limita la productividad laboral?	—		—		—		
3	¿Señale si la falta de capacitación limita la productividad laboral?	—		—		—		
4	¿Cree Ud. que la institución limita la productividad laboral al no ofrecer más plazas de vacantes para las capacitaciones que ofrece?	—		—		—		
5	¿Consideras que hay una mala distribución de trabajadores en cada área u oficina lo que limita la productividad laboral?	—		—		—		
6	¿Cree Ud. que la institución favorece a un trabajador en ubicarlo en un área que no es de su especialidad lo cual limitaría la productividad laboral?	—		—		—		
	Dimensión 2: Factor Informático	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que la falta de conocimiento informático limita la productividad laboral?	—		—		—		
8	¿Cree Ud. que la falta de herramientas tecnológicas modernas limitaría la productividad laboral?	—		—		—		
9	¿Considera que un trabajador que no conozca el sgf limitaría la productividad laboral?	—		—		—		
10	¿Cree Ud. que el deficiente funcionamiento del sgf limitaría la productividad laboral?	—		—		—		
11	¿Señale Ud. sino digitalizar todos los expedientes en el sistema alteraría la productividad laboral?	—		—		—		
12	¿Consideras Ud. que realizar un filtro previo al momento de analizar un expediente mejoraría la productividad laboral?	—		—		—		
	Dimensión 3: Factor de Compensación Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?	—	—	—		—		
14	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?	—		—		—		

15	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?	/		/		/	
16	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?	/		/		/	
17	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?	/		/		/	
18	¿Cree que limita la productividad laboral cuando al día tiene muchos expedientes por resolver?	/		/		/	
Dimensión 4: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?	/	-	/		/	
20	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?	/		/		/	
21	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?	/		/		/	
22	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?	/		/		/	
23	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?	/		/		/	
24	¿Cree que limita la productividad laboral cuando al día tiene muchos expedientes por resolver?	/		/		/	
Dimensión 5: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Considera que la doble moral en los trabajadores limita la productividad laboral?	/		/		/	
26	¿Considera que un funcionario con mala ética profesional limita la productividad laboral?	/		/		/	
27	¿Cree Ud. que la preferencia por resolver un caso limita la productividad laboral?	/		/		/	
28	¿Consideras que existe favorecimiento de algunos jueces en los casos de expedientes esto limitaría la productividad laboral?	/		/		/	
29	¿Considera Ud. que la corrupción en la institución es un tema que afecta la productividad laboral?	/		/		/	
30	¿Consideras que los malos valores por ciertos trabajadores limita la productividad laboral?	/		/		/	

Dimensión 6: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Considera que la falta de comunicación con tus compañeros de trabajo limita la productividad laboral?	/		/		/	
32	¿Cree Ud. que un mal análisis que se realiza en un expediente podría limitar la productividad laboral?	/		/		/	
33	¿La falta de motivación por parte del jefe limita la productividad laboral?	/		/		/	
34	¿Considera Ud. que si un jefe no reconoce tu trabajo y no te motiva a mejorar esto podría limitar la productividad laboral?	/		/		/	
35	¿El poco entendimiento con tus compañeros limita la productividad laboral?	/		/		/	
36	¿Consideras que si en un despacho hay un mal trabajo en equipo esto limitaría la productividad laboral?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

03 de 11 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Farfán Pimentel, Johnny F. DNI: 06269132

Especialidad del evaluador:

Metodólogo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS FACTORES QUE LIMITAN LA PRODUCTIVIDAD

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factor de Gestión del Talento Humano							
1	¿Consideras que la falta de personal limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que la falta de presupuesto para la contratación de personal limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
3	¿Señale si la falta de capacitación limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Cree Ud. que la institución limita la productividad laboral al no ofrecer más plazas de vacantes para las capacitaciones que ofrece?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que hay una mala distribución de trabajadores en cada área u oficina lo que limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Ud. que la institución favorece a un trabajador en ubicarlo en un área que no es de su especialidad lo cual limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Factor Informático							
7	¿Consideras que la falta de conocimiento informático limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Cree Ud. que la falta de herramientas tecnológicas modernas limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que un trabajador que no conozca el sgf limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cree Ud. que el deficiente funcionamiento del sgf limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
11	¿Señale Ud. sino digitalizar todos los expedientes en el sistema alteraría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras Ud. que realizar un filtro previo al momento de analizar un expediente mejoraría la productividad laboral?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Factor de Compensación Laboral							
13	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓		

15	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓	
16	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?	✓		✓		✓	
17	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
18	¿Cree que limita la productividad laboral cuando al día tiene muchos expedientes por resolver?	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cree Ud. que el exceso de trámites internos (documentos para pedir un expediente, para solicitar una notificación, etc.) limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
20	¿Si existen menos trámites internos esto limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que la falta de orden en las revisiones de los expedientes limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓	
22	¿Cree Ud. que la limitación de la productividad laboral se puede ver afectada por la poca organización que hay en un despacho?	✓		✓		✓	
23	¿Cree Ud. que la sobrecarga procesal limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
24	¿Cree que limita la productividad laboral cuando al día tiene muchos expedientes por resolver?	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Considera que la doble moral en los trabajadores limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
26	¿Considera que un funcionario con mala ética profesional limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
27	¿Cree Ud. que la preferencia por resolver un caso limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
28	¿Consideras que existe favorecimiento de algunos jueces en los casos de expedientes esto limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓	
29	¿Considera Ud. que la corrupción en la institución es un tema que afecta la productividad laboral?	✓		✓		✓	
30	¿Consideras que los malos valores por ciertos trabajadores limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	

Dimensión 6: Factor de Sobrecarga Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿Considera que la falta de comunicación con tus compañeros de trabajo limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
32	¿Cree Ud. que un mal análisis que se realiza en un expediente podría limitar la productividad laboral?	✓		✓		✓	
33	¿La falta de motivación por parte del jefe limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
34	¿Considera Ud. que si un jefe no reconoce tu trabajo y no te motiva a mejorar esto podría limitar la productividad laboral?	✓		✓		✓	
35	¿El poco entendimiento con tus compañeros limita la productividad laboral?	✓		✓		✓	
36	¿Consideras que si en un despacho hay un mal trabajo en equipo esto limitaría la productividad laboral?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

24 de Nov. del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador:

Fuster Guillén Dais Elida

DNI: *04086550*

Especialidad del evaluador:

Metodología

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

Anexo 5.
Base de datos Excell

	P.L.	F. G.T.H.	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	F.INFORMATICO	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	F.COMPENSACION LABORAL
T1	202	36	5	5	7	6	7	6	31	5	5	6	6	5	4	36
T2	182	35	5	5	7	5	6	7	28	4	4	6	6	5	3	34
T3	162	28	5	6	5	4	4	4	21	2	4	3	3	4	5	28
T4	186	31	5	6	5	5	5	5	27	4	5	4	4	5	5	32
T5	177	26	5	2	3	5	5	6	25	4	6	4	3	3	5	28
T6	209	39	7	7	6	6	6	7	35	6	5	6	7	6	5	31
T7	194	27	5	5	5	5	4	3	36	6	6	6	5	6	7	33
T8	172	28	4	4	4	4	6	6	29	5	5	5	5	4	5	24
T9	167	37	7	7	7	5	5	6	25	5	4	4	4	1	7	32
T10	192	32	7	7	7	3	2	6	26	4	4	4	3	4	7	29
T11	174	28	3	6	6	3	3	7	32	5	5	7	7	2	6	29
T12	185	32	5	5	5	6	6	5	30	5	5	5	5	5	5	30
T13	172	32	1	5	6	7	6	7	22	5	1	1	1	7	7	36
T14	181	30	5	5	5	5	4	6	33	6	6	4	4	6	7	39
T15	126	17	2	2	3	3	4	3	22	3	3	4	4	4	4	20

T16	178	38	7	7	7	7	6	4	30	7	7	7	3	3	3	25
T17	176	31	6	5	5	5	5	5	26	4	4	4	4	5	5	28
T18	174	31	5	5	4	6	6	5	32	5	5	5	5	6	6	26
T19	163	29	4	5	5	5	5	5	28	4	4	5	4	5	6	28
T20	215	27	4	7	4	4	4	4	40	7	7	6	6	7	7	38
T21	208	26	4	7	4	3	5	3	30	3	4	5	4	7	7	42
T22	184	24	1	1	4	6	6	6	34	6	6	5	5	6	6	37
T23	186	35	5	5	6	6	7	6	20	3	4	2	3	3	5	35
T24	196	35	4	5	6	7	7	6	32	6	6	6	6	3	5	31
T25	205	38	7	6	7	5	6	7	35	4	3	7	7	7	7	33
T26	212	35	5	7	6	4	6	7	37	6	6	6	6	6	7	29
T27	213	31	6	6	6	3	3	7	37	5	5	7	7	7	6	37
T28	188	32	5	5	5	6	6	5	30	5	5	5	5	5	5	32
T29	207	39	6	7	6	7	6	7	28	5	7	1	1	7	7	39
T30	225	31	5	5	5	5	5	6	39	6	6	7	7	6	7	40
T31	220	40	7	7	7	7	5	7	39	7	7	7	7	4	7	30
T32	244	38	7	7	7	7	6	4	41	7	7	7	6	7	7	41
T33	205	32	6	5	5	5	5	6	34	4	7	7	6	5	5	35
T34	197	33	5	5	5	6	6	6	33	5	5	5	6	6	6	31

T35	179	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	6	5	6	34
T36	221	32	5	6	5	4	5	7	40	7	7	6	6	7	7	39
T37	222	34	5	6	5	7	5	6	35	6	4	5	6	7	7	42
T38	219	35	5	7	5	6	6	6	34	6	6	5	5	6	6	40
T39	223	34	5	5	6	6	5	7	38	6	4	7	7	7	7	36
T40	223	36	4	5	6	7	7	7	38	6	6	6	6	7	7	38

ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	F.SOBRECARGA LABORAL	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	D.ETICA PUBLICA
6	6	6	6	6	6	35	5	6	7	6	6	5	32
5	6	5	6	6	6	32	5	7	4	6	5	5	19
3	5	3	4	7	6	22	5	3	4	3	4	3	31
4	5	5	5	7	6	29	6	5	5	4	5	4	33
3	3	6	4	7	5	26	3	3	2	4	7	7	36
4	6	5	5	6	5	36	7	7	7	1	7	7	39
7	7	4	5	5	5	28	4	4	4	4	6	6	32
6	3	4	5	3	3	26	6	4	4	6	3	3	36
7	1	4	6	7	7	26	5	5	5	5	3	3	23
7	2	6	7	3	4	28	7	1	6	7	3	4	42
4	4	7	7	3	4	32	6	3	7	7	3	6	27
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
7	7	5	4	6	7	37	7	6	7	5	6	6	22
7	7	7	6	6	6	17	1	2	4	3	5	2	37
3	3	3	4	4	3	24	4	4	4	4	4	4	20
3	3	7	7	3	2	22	2	2	7	7	2	2	31
5	6	5	4	4	4	34	6	6	6	6	6	4	33
6	4	4	4	4	4	31	6	6	6	6	5	2	24
6	6	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	4	18
7	7	6	6	6	6	35	5	6	6	6	6	6	42
7	7	7	7	7	7	38	7	7	7	5	5	7	38
7	4	7	6	7	6	31	5	6	4	5	5	6	19
5	5	6	5	7	7	27	4	4	4	7	4	4	38
7	2	5	5	7	5	28	7	1	5	5	5	5	35
5	1	7	6	7	7	27	5	1	6	6	5	4	40

7	1	5	5	6	5	34	5	7	6	6	5	5	39
6	6	7	7	7	4	35	6	6	7	7	3	6	40
5	5	7	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	32
7	7	5	7	6	7	37	7	6	7	5	6	6	30
7	7	7	7	6	6	39	7	7	7	7	5	6	37
7	6	3	4	4	6	33	6	6	7	6	4	4	36
7	6	7	7	7	7	40	7	7	7	7	6	6	42
5	6	7	7	6	4	34	6	6	6	6	6	4	35
6	6	7	4	4	4	36	6	6	6	6	5	7	40
6	6	7	7	4	4	31	5	5	7	5	5	4	31
7	7	6	7	6	6	35	5	6	6	6	6	6	42
7	7	7	7	7	7	38	7	7	7	5	5	7	39
7	7	7	6	7	6	34	5	6	7	5	5	6	38
5	7	6	7	7	4	38	6	7	7	7	4	7	38
7	7	5	5	7	7	34	7	7	5	5	5	5	37

ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	F.LIDERAZGO	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
6	6	5	5	5	5	32	6	5	6	5	5	5
3	5	1	2	4	4	34	5	6	6	6	4	7
3	4	6	7	6	5	32	5	4	5	6	7	5
4	5	6	7	6	5	34	5	5	6	6	7	5
6	6	6	5	7	6	36	5	6	6	7	5	7
7	7	6	6	7	6	29	6	2	3	6	6	6
7	5	5	5	5	5	38	7	7	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	29	5	5	5	4	4	6
3	4	5	2	3	6	24	5	3	3	3	3	7
7	7	7	7	7	7	35	3	7	6	7	5	7
2	2	6	3	7	7	26	5	5	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	6	5	7
4	4	3	4	3	4	23	4	5	3	4	3	4
4	7	7	7	6	6	25	6	5	4	4	3	3
2	2	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	7
4	3	3	7	7	7	32	7	7	7	2	2	7
5	5	6	7	6	4	24	4	4	4	4	4	4
1	1	1	7	7	7	30	6	6	5	5	1	7
2	2	3	3	4	4	31	2	7	5	7	7	3
7	7	7	7	7	7	33	5	5	5	6	6	6
6	6	6	6	7	7	34	7	6	6	5	5	5
3	3	3	3	4	3	39	7	7	7	7	7	4
5	6	6	7	7	7	31	6	5	5	5	5	5
6	7	5	6	7	4	35	5	6	5	6	6	7
6	7	7	6	7	7	32	4	5	6	5	5	7
6	7	7	5	7	7	38	7	7	5	7	6	6
7	6	6	7	7	7	33	5	5	7	6	5	5
5	7	5	5	5	5	32	5	6	5	6	5	5
4	4	7	4	7	4	34	7	7	6	4	6	4

4	7	7	7	6	6	39	6	5	7	7	7	7
7	7	7	7	4	4	42	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	42	7	7	7	7	7	7
5	7	6	7	6	4	35	7	7	6	7	4	4
6	6	7	7	7	7	24	6	6	5	5	1	1
7	2	7	7	4	4	23	2	7	5	1	1	7
7	7	7	7	7	7	33	5	5	5	6	6	6
6	6	6	7	7	7	34	7	6	6	5	5	5
6	7	7	7	4	7	38	6	7	7	7	7	4
5	6	6	7	7	7	39	6	7	7	7	6	6
6	7	7	6	7	4	40	7	6	7	7	6	7

Anexo 6.*Carta de Autorización del trabajo de investigación***UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****Escuela de Posgrado****“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”**

Lima, 18 de diciembre de 2018

Carta P.623 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)**Josselin Pacco Huanca****Ministerio Público****Atención:****Abogada del Área Especializada de Corrupción de Funcionarios****Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **KATHERINE DORA MONAR LUNA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Katherine Dora Monar Luna** identificado(a) con DNI N.º **48515430** y código de matrícula N.º **7001182444**; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público sede-Lima, 2018.

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 y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas

JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo N° 7

Focus Group a un grupo de Trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios.

Entrevistadora: Buenas noches estimadas, voy a realizar un proyecto de investigación llamado: Factores que limitan la productividad de los Trabajadores del Área de Corrupción de funcionarios del Ministerio Publico de la sede-Lima. Por ello necesito una apreciación de todo lo que ustedes perciben y viven en el día a día en el trabajo a fin que me brinden sus opiniones acerca del siguiente tema:

¿Cuáles son los factores que limitan su productividad laboral?

Trabajador 1: Buenas noches, será muy breve porque existen muchos factores que limitan nuestra productividad, si bien es cierto existen muchas convocatorias para cubrir ciertas plazas eso quiere decir que se recibe mucho personas pero sin embargo no hay una buena distribución de ello, ya que en diferentes áreas existen 3, 4 o 5. Lo cual limita porque no hay un personal uniforme, y no se puede trabajar cuando uno no tiene al personal completo y adecuado.

Entrevistadora: ¿Ósea consideras que no hay una buena ejecución de funciones en el área de Recursos Humanos?

Trabajador 1: Si, los procesos de selección normalmente se dan al inicio de cada año Deberían empezar los primeros mes es del año, pero se demoran unos cuatro meses, tres meses y luego recién empiezan... Entonces tenemos esos percances y por ello al no tener un apoyo nos retrasamos en los procesos y cuando ya tienen al personal, todo lo hacen tan rápido que evitan u obvian las capacitaciones, entonces el personal que ingresa al trabajo no cuenta con los conocimientos ni la inducción ni mucho menos las funciones que tiene que realizar y allí es donde empiezan los problemas porque entre compañeros tenemos que enseñarle y a veces no hay tiempo y la presión del trabajo en tanto que no se puede hacer todo a la vez.

Entrevistadora: Buena apreciación. Y usted estimado ¿Que opina del sistema que utilizan en el Ministerio Publico?

Trabajador 2: Utilizamos un sistema SGF que nos permite ver cómo va el expediente, desde un inicio hasta su sentencia final, pero aun asi es solamente una ayuda memoria para poder hallar un expediente de los miles que hay en la oficina y ver en qué proceso está, y si a eso le sumamos la falta de conocimiento por parte del trabajador eso empieza retrasar todo el trabajo.

Entrevistadora: Wuaoh!, ¿Y cuentan con la tecnología correcta para que se pueda trabajar más rápido y eficientes?

No, ese es tema que siempre hemos tenido en “Stand By” como se dice, ósea un proceso que quedo en alto y que hasta el momento permanece así, trabajamos en computadoras antiguas, no contamos con un sistema moderno, las aplicaciones para poder redactar los documentos son antiguas y no nos da la flexibilidad para poder hacer documentos más rápido y concretos.

Entrevistadora: Que grave problema que tienen, hoy en día el uso del internet y las computadoras modernas ayuda mucho a los trabajadores. Entonces entiendo que ¿También existe una sobrecarga procesal?

Trabajador 3: Si, no hay un orden, existen muchos expedientes de 200 o 300 tomos, hasta más, y todo está totalmente desordenado, todos los días se reciben más de 500 denuncias y por ello se forman más de mil expedientes diarios y por el tema del espacio en la oficina ya no hay donde ubicarlos y todo se convierte en un desorden.

Entrevistadora: Que caos es el que viven a diario en el Ministerio público, sin un orden, exceso de expedientes y falta de personal, ahora voy entiendo todos los factores que limitan su trabajo. Y dime algo ¿Ustedes se sienten bien trabajando así? ¿Tienen alguna compensación Laboral por todo el trabajo que realizan?

Trabajador 2: En realidad no es lo que deseamos, simplemente es nuestra profesión, es lo que tenemos y tenemos que aprender y tratar de hacerlo mejor cada día.

El Ministerio Publico, a nosotros los trabajadores o funcionarios no tenemos incentivos más que nuestro propio sueldo de cada mes, si nosotros hacemos bien un expediente ya sea un tema mediático o de una persona natural, el único que recibe un premio o bono es el fiscal que esta en el caso, después todo el equipo que llevo a cabo dicha solución no recibe nada.

Trabajador 3: Deberíamos de recibir algún certificado que nos reconozca que hemos sido parte de esa investigación algo que nos abale y reconozca nuestro esfuerzo, eso nos ayuda bastante en toda nuestra experiencia laboral.

Entrevistadora: Si tienes mucha razón, y díganme algo, ¿se respeta la ética pública?

Trabajador 1: No, existe mucho favorecimiento de casos, siempre los jueces tienen preferencia por resolver más casos y solo algunos casos en especiales y los demás no hacen caso.

Trabajador 3: Si, existe doble moral porque si hay un caso y ese caso merece una condena de 5 años pues el Juez al primer caso solo le da 3 años y al otro caso similar le da 5 años, es como si tuviera cierta preferencia.

Entrevistadora: y ¿Cómo son los temas de Liderazgo, trabajo en equipo?

Trabajador 3: Cada uno trabaja de manera personal, a veces o la mayoría son muy reservados y no quieren compartir sus ideas o conocimientos con los demás, no hay un trabajo en equipo, no hay apoyo ni ayuda entre compañeros.

Trabajador 2: Si, y la falta de comunicación por parte de los trabajadores es muy poco, tal vez puede ser por la cantidad de trabajo que tenemos, pero casi nunca podemos compartir un momento grato o ameno en la oficina.

Entrevistadora: Bueno, muchas gracias por dedicarme un poco de su tiempo y responder ciertas preguntas que son de mucha ayuda para poder determinar los factores de mi trabajo de tesis.

Conclusión

Habiendo analizado lo dicho por los participantes del Focus Group, se determinó que los factores que limitan la productividad laboral son los siguientes: Factor de gestión del talento humano, informático, compensación laboral, sobrecarga procesal, ética pública y liderazgo.

Anexo N° 8

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=10498216468s=18&o=1062921778&lang=es

feedback studio Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios del Ministerio Público, sede Lima - 2018. /100 1 de 2

Resumen de coincidencias X

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

17	1	repositorio.ucv.edu.pe	16 %	>
		Fuente de Internet		
	2	cybertesis.unmsm.edu...	1 %	>
		Fuente de Internet		

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del Área de Corrupción de Funcionarios del Ministerio Público, sede Lima - 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Katherine Dora Monar Luna

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Página: 1 de 125 Número de palabras: 28292 Text-only Report | High Resolution Activado 16:08 10/07/2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo, **Sebastián Sanchez Díaz**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, Sede Lima - 2018",

Del (de la) estudiante **Katherine Dora Monar Luna**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17 %** 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, 19 de marzo de 2019

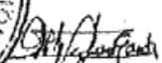




Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: ..09834807.....

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	 Elaboró	Revisó	 Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN	 Vicerrector de Investigación
	PERÚ Dirección de Investigación			CONTROL	

 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 **Katherine Dora Monar Luna**, identificado con DNI N° **48515430**, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, **autorizo (X)** , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Factores que limitan la productividad laboral de los trabajadores del área de corrupción de funcionarios del Ministerio Público, Sede Lima - 2018"**; 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:

.....

.....

.....

.....

.....

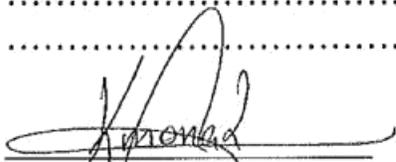
.....

.....

.....

.....

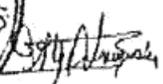
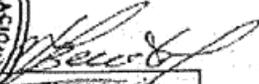
.....


 FIRMA

Katherine Monar Luna
 DNI: 48515430

Lima, 19 de marzo de 2019



Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerrectorado 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
PORGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KATHERINE DORA MONAR LUNA

INFORME TÍTULADO:

FACTORES QUE LIMITAN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL AREA DE CORRUPCION DE FUNCIONARIOS DEL
MINISTERIO PUBLICO – SEDE LIMA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PÚBLICA.

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN