



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS
DESCENTRALIZADO, AÑO 2019”**

Presentado por:

NAVARRETE VELARDE VICKY MARLENE

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN PÚBLICA**

**Docente
asesor:**

Dr. José Jorge Campos Martínez

**CÓDIGO ORCID:
000-003-4338-8941**

PERU , CHINCHA, 2019

DEDICATORIA:

A mi hija y mis Hermanos, es a ellos a quienes
les debo por su apoyo incondicional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrollada las competencias laborales y la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado, la entidad es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones adscrito al Despacho Viceministerial de Transportes, encargada de las actividades de preparación, gestión, administración y de ser el caso ejecución de proyectos y programas de infraestructura vial.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios que contenían 10 interrogantes cada uno, preguntas elaboradas para tratar las dimensiones de cada una de los factores. Estos cuestionarios se emplearon para el acopio de datos.

El enfoque de este estudio es explicar cómo se relacionan las habilidades laborales con la productividad de los empleados de las unidades descentralizadas del fraccionamiento Provias Ica, lo cual corresponde a una investigación aplicada en el nivel correspondiente. La muestra estuvo conformada por 55 colaboradores de la entidad Unidad Zonal Ica.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que el coraje crítico observado es $0.00 < 0.05$; luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la capacidad laboral sí influye positivamente en la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.

Palabras claves: competencias laborales y la productividad.

ABSTRACT

This research work developed the labor skills and productivity of the employees of the Ica Zonal Unit of Provias Decentralized, the entity is an Executing Unit of the Ministry of Transport and Communications attached to the Vice-ministerial Office of Transport, in charge of preparation activities, management, administration and, if applicable, execution of road infrastructure projects and programs.

The instruments applied for data collection were two questionnaires containing 10 questions each, questions prepared to address the dimensions of each of the factors. These questionnaires were used for data collection.

The focus of this study is to explain how labor skills are related to the productivity of the employees of the decentralized units of the Provias Ica subdivision, which corresponds to applied research at the corresponding level. The sample consisted of 55 collaborators from the entity Unidad Zonal Ica.

The results of the hypothesis test show that the observed critical courage is $0.00 < 0.05$; then the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, the labor capacity does influence positively the productivity of the employees.

keywords: job skills and productivity.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	pag.02
RESUMEN.....	pag.03
INDICE.....	pag.05
I. INTRODUCCIÓN.....	pag.06
II. PROBLEMA INVESTIGACIÓN.....	pag.09
a) DESCRIPCIÓN REALISTA DEL PROBLEMA.....	pag.09
b) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DEL PROBLEMA.....	pag.08
c) JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	pag.09
d) HIPÓTESIS.....	pag.11
e) VARIABLES.....	pag.12
a) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	pag.25
b) OBJETIVO GENERAL.....	pag.25
III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	pag.25
IV. MARCO TEORICO.....	pag.26
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS.....	pag.59
VI. RESULTADOS.....	pag.64
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	pag.75
a) CONCLUSIONES.....	pag.75
b) RECOMENDACIONES.....	pag.76
c) BIBLIOGRAFÍA.....	pag.77
ANEXOS.....	pag.80

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es poder medir en qué nivel la capacidad laboral afectan con la productividad de los colaboradores de la unidad regional descentralizada Ica de Provias.

Se sabe que la productividad es la relación entre los logros y el tiempo requerido para alcanzarlos. Cada esfuerzo requiere tiempo y se refiere a un entorno de trabajo donde existen múltiples herramientas, procesos o cualquier otro conjunto de tareas de trabajo que deben realizarse, es decir, transformarse en un producto terminado. Se evalúa los resultados que demuestra el trabajo realizado por el colaborador, ya que existen diferentes estrategias y habilidades para realizar el trabajo con mejor calidad en menor tiempo y se muestra como mejor resultado cómo se manifiesta su alta productividad.

La productividad se relaciona con la capacidad y la eficiencia. Todo aquello que se relacione con los factores de producción se encuentra en dos palabras fundamentales que generalmente se utilizan por las empresas, no obstante, no todas las empresas saben cómo aplicarlo y algunas de ellas no logran obtener éxito a nivel de producción debido a que no conocen la manera de desarrollar la eficiencia y eficacia de sus trabajadores. Cuando las compañías logran metas de producción es debido a que laboran en conjunto y utilizan diferentes herramientas para cumplir sus objetivos.

La gestión global de la productividad se puede definir como el proceso de gestión que siguen las cuatro fases del “ciclo de vida productivo”. Según lo anterior, se fundamenta en aquellas estructuras que se realizan en la gestión de la producción.

La gestión tiene bastante relación con la productividad, en vista que debe existir una gestión y controles adecuados para reflejar los resultados positivos de la empresa.

El investigador Becerra (2017) identificó una relación de incentivos entre la productividad. Cada trabajador de la empresa hace su trabajo para que lo identifiquen como un buen empleado por el trabajo que realiza, por eso es importante motivar a cada trabajador a hacer su trabajo, lo que también ayudará en el desarrollo de la empresa. Los empleados se identifican con la empresa, pueden trabajar con mayor entusiasmo y están motivados para desarrollar nuevas estrategias o habilidades.

De acuerdo al reglamento "AUTONOMA DE ICA" de la Oficina de Grados y Títulos de la Universidad, el estudio se divide en cinco capítulos, teniendo en cuenta la lógica secuencial.

Capítulo 1: Encontramos el problema, que detalla el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación, el propósito de la investigación y el propósito.

Capítulo 2: Propone un marco teórico en el que se exponen los antecedentes de la literatura, las bases teóricas, los supuestos, las variables y las definiciones operativas de los términos.

Capítulo 3: Metodología de la investigación, que describe el tipo de estudio, área de estudio, población, muestras, técnicas y herramientas de recolección de datos, diseño de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos.

Capítulo 4: Análisis de resultados, cubre los hallazgos y la discusión.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones Referenciales, aquí contamos las conclusiones relevantes de nuestra investigación con base en los resultados obtenidos al aplicar el instrumento; y formulamos las recomendaciones según corresponda.

Por último se exponen las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO II

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción realista del problema

El concepto de competencia es relevante en diferentes etapas que cada empresa y/o entidad debe dirigir y dominar para que no limite las metas y objetivos que cumple, y para que sea una buena combinación debe tener desempeño y estándares. Según la empresa, recuerda que la persona debe tener el conocimiento y saber utilizarlo para ser satisfactorio y obtener buenos resultados.

Respecto al sector de productividad, nos referimos a empresas y empleados, Taylor nos dice: Empresa es igual a eficiencia, que para ellos significa mayores ganancias, y la palabra empleados equivale a mayor productividad, con salarios más altos, sabemos que las empresas son justas en mejorar sus estrategias para que los trabajadores pueden lograr un mejor desempeño laboral que sus colaboradores de la unidad regional Ica de Provias Descentralizada.

Hoy cuando hablamos de capacidad laboral nos referimos a las cualidades, diferencias, habilidades, experiencia, conocimientos de las diferentes empresas y/o entidades en nuestra localidad de ICA y en todo el Perú, porque como conocimiento hay competencia entre todas las empresas, porque como todos sabemos, esta es una herramienta que se enfrenta en el día a día, el proceso y la tecnología brindan un gran apoyo para poder ejecutarla en un buen plan estratégico y como final del proceso proporciona buenos resultados al ser aplicado; al ser aplicado.

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

- ¿Cuáles son las capacidades laborales y productividad de los empleados de la unidad descentralizada de ICA PROVIAS?

2.2.2 TEMAS ADICIONALES

- ¿Cuáles son las características del desempeño de los empleados y su impacto en la productividad de los empleados de la unidad de área descentralizada Ica Provías?
- ¿Cuáles son las características del área de evaluación de los integrantes de la Unidad del Área Desconcentrada de ICA Provias?

2.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo de investigación tiene justificación, según Castañeda A., Chumbiauca K., Herrera G., Mora C., pto. Relación entre forma ocupacional y habilidades profesionales de empleados de una empresa textil en el Valle del Departamento de ICA, tanto en su provincia como en Ica baja, Año 2016; Esto demuestra la importancia de la encuesta, ya que Textil del Valle cuenta con un personal efectivo y eficiente que permite a sus empleados desarrollar sus habilidades y ofrece oportunidades de ascenso a diferentes cargos, y la recomendación aquí es que se utilice la investigación para agregar personas visionarias porque poseen conocimientos innovadores que pueden aplicar a la empresa. Las habilidades profesionales se transmiten constantemente y la eficacia es lo que la compañía busca persistentemente, buscando mejores resultados y avances para la compañía, logrando así el éxito. Hoy en día, la relación con las competencias de los empleados generalmente se percibe de manera diferente dentro de las empresas, el principal punto de comparación que sucede con una nueva marca o con el incremento sobre la aceptación del cliente donde se presentan distintos planteamientos para perfeccionarse o de lo contrario, aceptar la discrepancia e impulsar a un podio

superior. que los demás, pero en esta ocasión también será necesario valorar la productividad, ya que son los cimientos del desempeño de la que refleja los mejores resultados, y reconocer que estas son las mejores medidas que mostrará la empresa y la iniciativa que utiliza persistentemente. para evolucionar cada día los factores de gestión, planeamiento y servicio.

2.3.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Estas herramientas fueron implementadas por el propio autor y confirmadas por peritaje. Considerando la confiabilidad del alfa de Cronbach, este estudio se compara favorablemente con proyectos adicionales de estudio, por lo que podemos concluir que tiene justificación metodológica. Para lograr los objetivos planteados en el estudio se utilizó la técnica de investigación de una encuesta y técnicas en forma de 2 encuestas para cuantificar las idoneidades profesionales y la utilidad de los empleados de la unidad descentralizada del área Provias Ica. El objetivo de la utilización de estos cuestionarios es constatar la categoría de asociación entre habilidades laborales y rendimiento, asociación entre valoración, celeridad y utilidad, que existe entre los empleados del organismo.

2.3.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

En función de los propósitos de la investigación, los resultados finales indican la resolución de dificultades como habilidades y celeridad laboral; y existe la posibilidad y oportunidad de presentar elecciones de solución o sugerencias de mejora con el fin de recibir cambios por parte de los integrantes del ente descentralizado del área de Provias de Ica.

2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES REFERIDAS A LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 HIPÓTESIS GENERALES

Existen factores que afectan la productividad de los empleados de la Unidad del sector descentralizado Provías Ica.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El desempeño de los empleados está directamente relacionado con el cumplimiento de las metas organizacionales.
- La evaluación de los empleados está directamente relacionada con su productividad.

2.5 VARIABLES

2.5.1. PRIMERA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

2.5.1.1. DIMENSIÓN:

- Valoración

2.5.1.1.1. INDICADORES

- Planes
- Procesos
- Estrategias
- Tecnología

2.5.1.2. DIMENSIÓN:

- Rendimiento

2.5.1.2.1. INDICADORES

Destrezas

- Actitud
- Rendimiento
- Desarrollo
- Resultados

2.5.2. VARIABLE 2: EFICACIA

2.5.2.1. DIMENSIÓN:

- Eficiencia

2.5.2.1.1. INDICADORES

Responsabilidad

- Capacitación
- Desempeño
- Conocimiento
- Producción

2.5.2.2. DIMENSIÓN:

- Calidad

2.5.2.2.1. INDICADORES

Servicio

- Vigilancia
- Promociones
- Producción
- Ventas

OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES
COMPETENCIAS LABORALES	EVALUACIÓN	ACTIVIDADES	(1)	EXCELENTE
		PROYECTOS	(2)	BUENO
		PROCESOS	(3)	REGULAR
		ESTRATEGIAS	(4)	MALO
		TECNICAS	(5)	MUY MALO
	DESEMPEÑO	HABILIDADES	(6)	EXCELENTE
		ACTITUD	(7)	BUENO
		RENDIMIENTO	(8)	REGULAR
		DESARROLLO	(9)	MALO
		RESULTADOS	(10)	MUY MALO
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	RESPONSABILIDAD	(1)	EXCELENTE
		CAPACIDAD	(2)	BUENO
		TRABAJO	(3)	REGULAR
		CONOCIMIENTO	(4)	MALO
		PRODUCCION	(5)	MUY MALO
	CALIDAD	SERVICIO	(6)	EXCELENTE
		PROMOCIONES	(7)	BUENO
		ATENCIÓN	(8)	REGULAR
		PRODUCTO	(9)	MALO
		VENTAS	(10)	MUY MALO

DEFINICIONES OPERACIONALES:

a) CONOCIMIENTO

Es el conjunto de saberes adquiridos por el ser humano y que pueden ser utilizados o aplicados para el bienestar general de la sociedad.

b) DESEMPEÑO

Nivel de habilidades que deben adquirir los seres humanos para realizar las tareas asignadas, así como también demostrar su aptitud para demostrar sus habilidades manuales como manejo de herramientas, equipos y también sus habilidades intelectuales.

c) DESEMPEÑO LABORAL

Aquí es donde las personas muestran sus habilidades, comportamientos, experiencias y las presentan de acuerdo a un estándar único de misión para el crecimiento de la empresa.

También se conoce como nivel técnico alcanzado por un empleado al poder demostrar un rango superior y resaltar logros en la empresa donde trabaja, o incluso mostrar cualidades que normalmente traerían buenos y beneficiosos resultados para los empleados como trabajadores de una determinada entidad

d) RECURSOS

Son medios físicos que se utilizan para satisfacer necesidades y alcanzar metas, establecen metas y ayudan a facilitar las tareas porque las cosas se pueden hacer mejor con los recursos necesarios. Se les ha llamado los ingredientes beneficiosos de todo lo que queremos hacer, y actualmente son un recurso de gran valor para nuestra sociedad porque de alguna manera nos satisfacen haciendo cosas nuevas y aportando. recurso técnico muy útil

Porque se utiliza para mejorar algo o innovar en un nuevo producto o servicio.

e) IMPLICACIÓN

Es una federación que existe en grupos de trabajo para aportar ideas, información con el fin de unificar ideas y realizar trabajos o actividades de la mejor manera posible. Existen varios tipos de participación, uno de los cuales es la participación cívica, donde todos los ciudadanos forman un comité para elegir a su alcalde o representante, este grupo de ciudadanos o personas participa en las votaciones en las elecciones para lograr una vida más democrática, por otro lado, nuestra La participación política es quien tiene derecho a obedecer las obligaciones impuestas por el gobierno, y es votar en las elecciones políticas.

f) APTITUD

Se refiere a la capacidad cognitiva que posee una persona para realizar una actividad, y cada persona tiene una tendencia diferente a realizar una actividad. Es el carácter que tienen frente a la competencia lo que los impulsa a tomar mejores decisiones y obtener mejores resultados.

Realizar una evaluación de aptitud revela sus fortalezas y debilidades clave, lo que le permite descartar sus áreas más débiles y mejorarlas.

g) TALENTO

Es inteligencia, la capacidad de crear y desarrollar algo, una persona que tiene un don suele trabajar con el arte y la imaginación y tiene la capacidad de aprenderlo más rápido y ejecutarlo de manera diferente que otras personas. La gran diferencia con el talento es que muchas veces las personas con esta habilidad postulan para cosas nuevas, mientras que otras lo usan como modelo para cualquier actividad que quieran exhibir o realizar.

h) METAS

Es el proceso por el cual el individuo, luego de alcanzar la meta deseada, intensifica el logro de la meta durante un período de tiempo determinado, porque todo el mundo en algún momento de su vida toma una decisión informada de que un plan con metas razonables le ayudará a alcanzarla. su objetivo Estás buscando Sí, satisfecho con tus esfuerzos y progreso dentro del tiempo asignado.

i) DESARROLLO

Es el crecimiento de algo que sucede en un determinado período de tiempo, se presenta de una manera diferente, en cualquier ámbito, ya sea personal o profesional, logra resultados diferentes a los anteriores, debido a este, el otro

tiene mejores expectativas. porque se manifiesta de otra manera. La clasificación incluso fue mejorada a

Enfócate 100% en las cosas que quieres desarrollar.

Es un proceso de cambio, de transformación, de desplazamiento, de idear nuevas ideas y perfeccionarlas con el tiempo como medida de desarrollo hacia metas objetivas.

j) RENDIMIENTO

Es el resultado que se obtiene después de realizar una tarea o un proyecto, el buen desempeño obtenido depende de cómo se realiza la tarea, evaluar el desempeño significa medir el comportamiento y verificar todo lo que se ha hecho y obtener el resultado.

En conclusión, considere que el desempeño es también el comportamiento de las personas o individuos que trabajan y se desempeñan.

k) PROCESOS

Es un conjunto de técnicas para desarrollar la preparación o gestión de ejecución necesarias para alcanzar los objetivos deseados y tiene una gran evolución para las transformaciones que se buscan obtener. Mientras el curso de algo avanza, se proyecta hacia algo mejor, y cada cambio tiene un propósito importante, entonces es un ciclo de vida de progreso y ejecución continuos.

l) EFICIENCIA

Es la acción de lograr un propósito o meta sin utilizar demasiados recursos y obtener un mejor resultado, lo que también se manifiesta en reducir el tiempo

trabajado ya estimado o determinado, porque ser eficiente significa ser responsable y disciplinado y tratar de evitar cometer errores.

m) EVALUACION

Es el seguimiento que se realiza cuando un puesto de trabajo es evaluado o certificado y aprobado para su conformidad, teniendo en cuenta que se realiza con el único propósito de captar los principios fundamentales que se encuentran en el desarrollo de la empresa, analizando los sistemas de la empresa y las evaluaciones de desempeño presentadas por cada trabajador., entonces para analizar de manera más eficiente es mejor medir el desempeño, la productividad o cualquier otro factor de competencia percibida.

n) TRABAJO EN EQUIPO

Es la organización de un número específico de personas que se basa en las vivencias, la personalidad y las ideas de cada uno de los integrantes, donde todos los miembros dan sus ideas, sus conocimientos y su colaboración con el equipo con el fin de realizar la mejor labor y conseguir los mejores resultados, cuando más personas se juntan en un equipo de trabajo, sea de carácter temporal o permanente, será más provechoso y reforzará al equipo para desarrollar su labor y conseguir los mejores resultados.

o) Calidad

Es el rango de dominio para realizar una cosa con éxito y de esta manera hacer una cosa de calidad tiene más probabilidades de que sea bien acogida. Ser consciente de que se trata de hacer las cosas bien, en términos de trabajo, servicio, producto o calidad de vida, es tener calidad en el desempeño, en el arte, en la música o en la vida. Ofrecer un producto o servicio de calidad es provechoso para quien lo comercialice ya que se volverá exitoso porque todos los que lo quierananarán y, por lo tanto, aumentará su utilidad. Es una medida que asegura la capacidad de un objeto o servicio.

p) Estrategias

Conjunto de acciones tomadas para complementar una actividad y lograr un propósito específico con el fin de lograr un mejor resultado de una manera diferente a la otra, de una manera que se propone para el éxito. Método de mejora
En definitiva, es aplicado por todos los profesionales para obtener un mejor comprensión de los resultados que presenta.

q) Control

Es un mecanismo de supervisión y control del proceso de actividad interna de la empresa con el fin de corregir infracciones que puedan tener efectos indebidos y afectar la producción de la empresa. Seguimiento antes, durante y después de los servicios y proyectos. Me permite detectar errores que han ocurrido antes mientras ejerzo el control. , durante y después de lo antes mencionado, de manera que el hecho de estar aislado en estos momentos pueda resolverse inmediatamente sin repercusiones.

2.5.1.2.1. INDICADORES

□ Habilidades

- Actitud

r) **Resultados**

Es algo que se gana al final de un proceso de trabajo ejecutado para un mejor desempeño y cumpliendo nuevas expectativas para lograr mejores resultados y marcar una gran diferencia, sentirse satisfecho tiene que ser positivo. Los resultados se obtienen de acciones o trabajos realizados donde se producen buenos o malos resultados dependiendo de la eficiencia de la actividad, algunos resultados pueden ser números que indican qué tan buenos son, en otros casos son simplemente conclusiones definidas en Word, o en otros contextos, puede ser positivo o negativo.

En el sentido de la empresa, el resultado que produce es el desempeño y desarrollo de cada empleado, y también está relacionado con la gestión de la toma de decisiones y la gestión interna de los subordinados. Además, hay resultados que inexplicablemente están en desacuerdo con el sentimiento. Algunos resultados se verifican o concilian con nuestras expectativas, que llegaron en el último minuto y no fueron planificados, examinados minuciosamente por varios jurados, mientras que otros reaccionan rápidamente.

s) **Gestión**

La gestión es un conjunto de documentos y documentos que promueven un determinado propósito, y es una acción para orientar, controlar y planificar los

proyectos a implementar en un determinado período de tiempo, los buenos resultados de la empresa también dependen de la gestión. La diferencia que hay que abordar es que la gestión presupuestaria participativa se realiza en un grupo de trabajo que estará formado por varias áreas de trabajo en las que se trabaja y cada área elaborará la gestión presupuestaria requerida donde el jefe o el gerente realizará ser la máxima autoridad para evaluarlos y sacar conclusiones

. También existe la gestión de proyectos, que se refiere a proyectos gestionados dentro de una ciudad por el alcalde u otras empresas constructoras.

La gestión social dentro de las comunidades donde existen barreras puede ayudar a superarlas mejor y realizar cambios tecnológicos en beneficio de todos y mejorar la calidad de vida.

CAPÍTULO III OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la productividad de las habilidades laborales de los empleados en unidades regionales dispersas de ICA DE PROVIAS.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las características de desempeño de los empleados y su impacto en la productividad.

- Determinar las características del campo de evaluación de colaboradores y la productividad de los colaboradores de la unidad regional descentralizada Provias Ica.

CAPÍTULO IV

MARCO TEÓRICO

4.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se detallan los antecedentes bibliográficos para la búsqueda del tema. A continuación se presentan los contextos nacional, regional e internacional.

4.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Mazuelos (2013) Título de la investigación “El impacto de la aplicación de modelos competenciales en la selección de instituciones dedicadas a la enseñanza de idiomas” Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Este estudio se realizó en una escuela de idiomas que percibe la interrogante de cómo la aplicación de modelos basados en competencias incide en la selección del personal docente institucional, siempre percibe la rotación de trabajadores y entonces de allí nace su objetivo al ver la necesidad de cambiar y propone de manera diferente para RR.HH. y la agencia puede mejorar y luego percibir resultados diferentes, esto podría ser una mejora continua y luego en cuanto al tipo de investigación es un enfoque cualitativo porque quiere obtener el análisis de los siguientes puntos: Una perspectiva holística y global, al analizar la realidad percibida en una institución, el camino se convierte en un estudio paso a paso, donde para cada estudio realizado, se encuentran resultados y luego la fase de diseño está disponible para el investigador. Para cada resultado, realiza la investigación y el análisis para posteriormente

identificar una gran cantidad de opciones estratégicas para brindarle al investigador un buen resultado. instituciones y obtener control para lograr sus propósitos.

- Alva y Juárez (2014) Trabajo titulado “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad entre empleados de empresas del chimú agropecuaria S.A, Distrito de Trujillo – 2014” de la universidad privada Facultad de Estudios Ciencias Económicas Antenor Orrego, en el cual el propósito de este estudio fue establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de la empresa, pues también mencionaron que actualmente existe una gran diferencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de la empresa. . Satisfacción En cuanto a la productividad, la realidad no debería ser así porque genera mucha angustia y no aporta productividad a la empresa, pero siempre es bueno ser gestionado al mismo nivel y no tener fallas.Entonces, también hay que mencionar que la remuneración y el reconocimiento a un empleado son importantes ya que lo motivan y lo motivan a trabajar más duro, lograr sus objetivos en un corto período de tiempo y mejorar o cambiar sus estrategias para un mejor desempeño laboral, y cumplirlas. Como conclusión se plantea el siguiente concepto: Si los trabajadores tienen un nivel medio de satisfacción con una mayor mejora en el clima laboral, y realizan su trabajo de forma limitada y de acuerdo a los resultados requeridos por la empresa, entonces también existe un nivel medio de satisfacción. nivel de productividad, porque para mejorar este punto es necesario gestionar mejor

La gestión de la formación y el poder demostrar otro nivel de excelencia y lo mejor para la empresa, se recomienda implementar programas de incentivos basados en el desempeño laboral, así como una gestión proactiva para mejorar las habilidades.

- Carrasco (2015) Título de la investigación “Gestión de Habilidades y Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Distrito de San Jerónimo”. Hablando de las enormes diferencias entre instituciones públicas y privadas, las instituciones públicas también tienen grandes diferencias y deficiencias, porque siempre hay un dilema en este tema, por lo que es necesario evaluar y combinar la relación entre gestión y desempeño.. Es importante que los administradores del gobierno municipal cuyos autores pretendan ser capaces de mejorar las actividades de gestión frente a la competencia y comprender cómo modelar la excelencia en la gestión para encontrar los mejores resultados para mejorar la calidad institucional. que les permita sobresalir y sobresalir en las actividades que se realizan dentro de la institución y desarrollar competencias y habilidades, es decir desarrollar diferentes estrategias. Una estrategia que debe aplicarse e implementarse en toda la organización, este tipo de investigación entra en la categoría de métodos cuantitativos con características observables y sensibles, se hace de esta manera porque las hipótesis deben ser probadas, digitales y establecidas para establecer modelos. para que pueda ser reconocido de forma impredecible. Es por esto que se recomienda diseñar un programa de mejora continua para ejecutarlo de manera más rápida y eficiente. Preparar los resultados del proceso y presentarlos a los empleados para estimular las relaciones laborales.

4.1.2. ANTECEDENTE REGIONAL

- Castañeda, Chumbiauca, Herrera y Mora (2016) El objetivo principal del estudio titulado “Relación entre formas profesionales y capacidad laboral de los trabajadores de las empresas textiles de las provincias del ICA, sectores ICA región Baja”, año 2016” es determinar el ICA 2016. provincias, ICA sectores ICA La conclusión de la relación entre formación profesional y capacidad laboral de los trabajadores de las empresas textiles del valle de la Baja nos dice que la encuesta es importante para las empresas textiles del valle porque podemos ver que existe personal eficiente y eficaz para desarrollar sus habilidades y darles oportunidades de avance a otros puestos. Su sugerencia es que las empresas textiles del valle estén aplicando esta investigación porque se debe reclutar gente innovadora porque tienen nuevos conocimientos que pueden ser aplicados en la empresa.
- Mesías (2017) titulado “El Efecto de la Satisfacción Laboral en la Productividad de los Trabajadores de las Áreas de Producción del Complejo Empresarial Agroindustrial Beta S.A en la Provincia del ICA, 2017” fue determinar el efecto que existía entre la satisfacción de la fuerza laboral y la productividad de los empleados en las áreas de producción de la fábrica de ICA, la planta pertenece a la empresa Complejo Agroindustrial Beta S.A de la provincia de ICA en la región Ica. 2017, terminado

Los colaboradores se sienten satisfechos cuando sienten que su trabajo apunta a los objetivos de la empresa, y se observó que 71 empleados (93% del grupo) se sintieron satisfechos porque su trabajo apuntaba a los objetivos de la empresa.

4.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Torres y Torres (2010) en su trabajo titulado "Entrenamiento por competencias" Produciendo logros fructíferos para las empresas farmacéuticas Laboratorio de Columbia", Colegio Universitario Pontificio, Javeriana Ciencias Económicas y Administrativas Administración de Empresas Bogotá, D.C. Este estudio busca implementar un programa de capacitación laboral basado en competencias para vendedores de Laboratorios Columbia para fortalecer mejor sus ventas y capacitarse mejor dentro de la empresa, ejecutando el El plan es lograr el objetivo, tomando teniendo en cuenta el modelo básico, aplicaron la metodología exploratoria y obtuvieron los resultados, hicieron la investigación y acudieron a los expertos para que pudieran formular mejor el contenido de la entrevista y mejorar en lo que querían obtener los resultados para poder se relacionan con el propósito de la investigación.

Como apreciación final nos dice que es muy importante poder ejecutar planes continuos relacionados con la capacitación que la empresa quiere aplicar, en base a los resultados de la capacitación que ya han realizado los encuestados. El único propósito es poder diseñar la investigación y poder realizarla, entonces para lograrlo existe una buena alternativa de investigación para poder idearla y realizarla porque enfatizan el punto que tienen los empleados. estar llenos de conocimiento, en este caso las empresas quieren realizar Capacitaciones, cuyo único fin es poder lograr otro nivel de aceptación por parte de los trabajadores, y diferenciar el antes y el después de la capacitación para que luego se

puedan rescatar habilidades ante la situación. con competencia por la mano de obra, para que las ventas puedan aumentar más rápido y puedan salir mejores productos.

- Gómez y Mendoza (2013) El título del estudio “Modelo de Gestión por Competencias de la Empresa ACMED S.A.S.” proviene del Programa de Administración de Empresas Cartagena Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas. Bueno, al tenerlos en cuenta en este estudio, la gestión de la capacidad existe sólo para tener en cuenta lo que

Teniendo en cuenta que su objetivo es hacerlo, saber cómo hacerlo y cómo cocrear conocimiento para el desarrollo óptimo de la empresa, se preguntan cómo desarrollar un sistema de gestión de competencias para aumentar la competitividad. En el mundo laboral actual, las personas reconocerán un mayor porcentaje de competencia

Allí evaluaron y afirmaron que RRHH es el área más importante y que deben ser evaluados y capacitados para que puedan desempeñar mejor sus funciones laborales y producir buenos resultados para la empresa y no perjudicar el nivel de competencia acorde con su entorno. También mencionó que el modelo de gestión propuesto es para el modelo de gestión, lo que significa que es para todos los departamentos, lo que beneficiará a la organización para que puedan combinar una buena estrategia con el desarrollo personal y puedan promover la mejora.

Bueno esta encuesta es descriptiva por su pregunta y propósito, es decir implementar la gestión por competencias para que las empresas puedan obtener una diferenciación en cuanto al modelo de gestión a aplicar para

luego valorar y evaluar. Construir sistemas propuestos para la mejora de la empresa.

- Vera (2016) Título de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Manabí “Gestión de competencias y su impacto en el desempeño laboral de los talentos en las instituciones del Banco de Guayaquil, Portoviejo”. En este estudio se tiene en cuenta la importancia del recurso humano ya que es un factor clave dentro de la organización y se plantea la pregunta de cómo la gestión de habilidades afecta el desempeño laboral del talento del banco y para ello se hace un análisis constante de lo que es la gestión. tiene en marcha, para investigar mejor la evaluación del desempeño El trabajo que realizan en el puesto de trabajo, pudiendo así encontrar los hallazgos de manera más rápida y eficiente, para lograr el objetivo que persigue el banco, es decir, la mejora de la gestión, y poder determinar si cumple con los requisitos. de: el talento de los trabajadores, porque lo importante es ejecutar un plan que refleje cómo mejorar la calidad más rápidamente y cómo los colaboradores enfrentan su situación específica. En conclusión, proponen que este es un modelo de comportamiento donde la competencia se define por los empleados con mejor desempeño y se genera principalmente en el liderazgo, además enfatiza que el banco sí mantiene su ambiente laboral propicio para los aspectos estratégicos y el talento sigue siendo de alto nivel.

4.2. BASES TEÓRICAS

4.2.1. PARTE PRIMERA: COMPETENCIA LABORAL

4.2.1.1 Concepto de Competición

Es una disputa entre dos o más individuos para lograr un mismo objetivo, la competencia abarca un rango de habilidades y cualidades que poseen, que permiten análisis, decisiones sobre qué desarrollar, por qué competir. Identificar resultados y llegar a conclusiones entre los participantes.

Es aquí donde podemos distinguir si una persona es superior a otra en función de la evaluación realizada. Las competencias son una forma de demostrar su compromiso y valentía en la lucha por conseguir sus objetivos.

4.2.1.2 Definición de Competencia Laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (1995-1997), "Es la capacidad real de lograr o el resultado de un contexto particular, que también está construido socialmente.

Se puede obtener un aprendizaje importante y útil para un desempeño eficaz en entornos laborales reales no sólo a través de la instrucción sino también, en gran medida, a través del aprendizaje experiencial en entornos laborales específicos.

La competencia laboral no es simplemente una confrontación con los desafíos que se nos imponen y que nos permiten desarrollar capacidades excepcionales.

4.2.1.3 Categorías de Competencias Laborales

Según Cristiano (2014) nos dice que las categorías de capacidad laboral son las siguientes:

- **Competencias personales**

Estas habilidades se desarrollan personalmente mediante la aplicación de conocimientos y el desempeño de responsabilidades, como llegar a tiempo, respetar a los demás y ser honesto con el trabajo y los compañeros.

- **Competencias respecto al concepto propio**

Son competencias que están adecuadamente demostradas y demostradas dentro de la organización. A los colaboradores dentro de una empresa se les llama líderes, innovadores, etc. Basado en su propio esfuerzo y su contribución a la empresa en la realización de la tarea.

- **Competencias metodológicas**

Se trata de competencias que teóricamente deberían aplicarse en el desempeño de sus funciones. Recuerde, debe tener toda la información necesaria para realizar sus funciones.

- **Competencias prácticas**

Son competencias aplicadas junto con métodos o técnicas que los colaboradores utilizan para desarrollar o realizar tareas específicas.

4.2.1.4 Tipos de Competencias Laborales

Según Barrios (2000), en el documento Capacidad Laboral, los tipos de capacidad laboral son:

- **Competencias laborales específicas**

Se utilizan para desarrollar las funciones que se desempeñan en cada área de trabajo de la empresa, poniendo en práctica toda la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridas, cada integrante será dinámico y creativo, aplicando todo lo anterior para obtener los mejores resultados según a los requisitos terminar su trabajo.

Competencias transversales

Son rasgos que los trabajadores poseen y pueden desarrollar poniendo en práctica sus habilidades, además, estas habilidades les

permiten desarrollarse en su propio entorno, ya que son habilidades que se desarrollan en diversos campos y son específicas de un dominio (como el subcampo). Habilidades requeridas. - Campos y diferentes sectores a desarrollar.

- **Competencias básicas**

Este es el modelo de competencias que desarrolla el hombre, incluyendo su cognición, destrezas y proceder, son capacidades de cada persona implementa personalmente y profesionalmente, esta competencia debe desarrollarse luego de finalizar la docencia, es ahí cuando una persona tiene cómo se prepara. para la nueva etapa de su desarrollo, también debe complementarla aportando su propia cognición inédita y practicas que adquiriera en el camino.

- **Competencias laborales generales**

Se trata de una competencia que nada tiene que ver con trabajar para la empresa y cumplir con sus obligaciones.

En esta emulación, tienen su propia utilidad y sus propias actividades que ejecutar, creando oportunidades de trabajo a otros que pueden ocupar puestos dentro del negocio.

Existe emulación por todas las empresas que ofrecen productos similares.

Competencias conductuales

Esta competencia se refiere al comportamiento de los individuos y su entorno.

Se posicionan.

- **Competencias técnicas.**

Son aspectos específicos desarrollados utilizando instrumentos como la tecnología que son esenciales para lograr mejores resultados en el trabajo.

4.2.1.5 Evaluación sobre Competencias Laborales

Se utiliza para establecer las capacidades de una persona en el ámbito laboral y cuánto no aporta a la empresa, mide su desarrollo profesional y desempeño.

Una evaluación de capacidad se fundamenta cuando se recopilan datos sobre lo que se ha implementado y se equiparan con el perfil de capacidad requerido.

Sobre la organización:

- Es la base para la selección de personal.
- Utilice evaluaciones individuales.
- Ayudar a capacitar mejor a los empleados.
- Apoyar a los empleados para aplicar conocimientos y desarrollar competencias a través de sesiones de trabajo y liderazgo.
- La mejor comunicación proviene del área de responsabilidad del jefe subordinado sobre lo que realizará.
- Mejore sus niveles de productividad

Hacia los trabajadores:

- Verificar que las competencias aplicables cumplan con los requisitos de la empresa.
- Fomentar la escalada profesional.
- Recibió el premio Trabajador del Mes.
- Permite obtener líneas de carrera.
- Ayudar al trabajador a realizar con mayor eficiencia el trabajo que se le asigna.

Referido a los supervisores:

- Posibilita a mejorar la toma de decisiones sobre el cambio.
- Adaptabilidad de la comunicación entre responsables.
- Ayudar a mejorar la planificación del trabajo.
- Medir su desempeño.

4.2.1.6 Ventajas sobre competencias laborales

Dentro de las ventajas que cubre la capacidad laboral, se centra en los trabajadores, con el fin de que la empresa busque un mejor posicionamiento para la empresa, aumente la productividad y se diferencie de otras capacidades, tenemos las siguientes ventajas:

Para el trabajador

- La motivación para un empleado es saber qué espera la empresa de él, que el empleado cumpla con sus obligaciones, se desempeñe bien y cumpla con todas las metas y expectativas.

- Reconocer las competencias que ha desarrollado a partir de la experiencia adquirida.
- La capacitación que se brindará ayudará a mejorar su desempeño.
- Te permite desarrollar todas tus capacidades.
- Al tener suficiente experiencia, tendrás más oportunidades de posicionarte en otros campos y en otras empresas.

Referido a la empresa:

- Facilita una mejor selección del personal.
- Evaluar a los empleados en función de su experiencia y logros.
- Identificar los puestos de los trabajadores revisando sus currículums, evaluando y considerando continuamente el desempeño de los trabajadores para ubicarlos en puestos específicos.
- Permite una mayor gestión dentro de la empresa.
- Desarrollar mejor el trabajo en equipo para un único objetivo.

4.2.1.7 Procesos para aplicar el enfoque de competencia laboral

Procesos a analizar:

Certificación de competencias

Es un proceso que demuestra todos los conocimientos, desempeño adquirido durante el desarrollo de su trabajo, mediante el cual ha pasado la evaluación para obtener esta certificación, se basa en la seguridad de que el trabajador es capaz de demostrar la eficiencia de otras entidades.

Estandarización de competencias

Una vez que se han identificado las competencias, se describirán entre los trabajadores, los empleadores y otras identidades. La estandarización de competencias a menudo implica responsabilidad. Para desarrollar un proceso de estandarización de competencias, las empresas deben desarrollar competencias en áreas relevantes y dar autonomía a los trabajadores, como parte del éxito de dependerá la empresa para ello, teniendo en cuenta que deben anteponer sus propias responsabilidades y desempeño a la competencia.

Identificación de competencias

La competencia se identifica en base a la existencia del puesto de trabajo, lo que se analiza en la identificación es lo que se puede obtener del puesto de trabajo y mucho menos el puesto profesional, la identificación de competencias es el proceso de preguntar y formular la competencia que se debe tener. implementar.

Formación basada en competencias

Una vez que estén listas las competencias y su estandarización, pasarán a diseñar y redactar cursos o currículums de capacitación para los trabajadores cuando

sea factible, porque en su capacitación esto conducirá a estándares y por lo tanto sus competencias serán más eficientes dentro de la industria empresarial. La formación es el proceso de construir educación y formación, proporcionar un espacio de desarrollo para la educación y la formación y generar un mayor desempeño profesional y laboral.

4.2.1.8 Enfoques de competencia en al ambito laboral

"El enfoque por competencias arroja una gran luz sobre el panorama general de la selección de personal, que ya no se basa en títulos sino en competencias demostradas". Asimismo, al reconocer las competencias que los trabajadores adquieren a través de la práctica laboral, aumenta su empleabilidad (OIT, 2000).

- Transferencia de modelos y metodologías encaminadas a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a las personas mejorar sus condiciones de empleo.
- Identificar los estándares de competencia necesarios en el sector productivo y traducirlos en acciones de capacitación diseñadas por la Organización de Formación Técnica (OTEC) para

satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

- Desarrollar estrategias metodológicas diseñadas para estructurar las sesiones de capacitación en un programa modular flexible con opciones de entrada y salida en diferentes ocasiones.
- Proporcionar un lenguaje común sobre habilidades para facilitar el emparejamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.
- Proporcionar orientación e información a empresas y trabajadores en la toma de decisiones de compra para seleccionar acciones formativas en OTEC cuyos programas y equipos estén certificados según el enfoque por competencias.
- Proporcionar información para los cursos de capacitación de preparación para competencias basados en el análisis del desempeño laboral departamental.

- Facilitar una formación integral que facilite el aprendizaje permanente y el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para un mejor desempeño laboral.

4.2.1.9 Componentes dentro de la competencia laboral

Atributos personales:

- Conocimiento
- habilidad cognitiva
- Consejos prácticos
- motivación
- Valores
- manera
- Esquema de detección
- roles sociales

4.2.2 Segunda parte: Productividad

4.2.2.1 Definición

La evolución continua se trata de aplicar todos los procesos construidos para lograr un mismo objetivo para obtener mejores resultados, que es el máximo desarrollo para resultados positivos.

Según Peter Drucker, "Productividad significa un equilibrio entre todos los factores de producción que produce el mayor producto con el menor esfuerzo".

- Según Andrew Grove, “La productividad de cualquier función es su producción dividida por el esfuerzo requerido para producir esa producción”.

- Según datos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La fabricación de productos es el resultado de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos.

Se mide la producción en productividad.

Importancia

Es más importante porque toma en cuenta muchos aspectos del desarrollo en conjunto, con el único propósito de poder presentar el producto final, brindar mejores resultados para la empresa y producir cada día mejores productos y conocimientos a través de las diferentes formas en que se puede implementar la tecnología. aplicada, por los empleados Gestiona y somete a la empresa para el logro de sus objetivos.

4.2.2.2 Formas de mejorar la productividad

Según la apreciación de la autora, propongo lo siguiente:

Nuevos empleados: Cuando son posibles nuevos cambios en la empresa, el empleado tiene que identificar algunas expectativas que sean buenas para la empresa, saber manejarlas mejor, mantener la productividad en equilibrio y no sufrir cambios repentinos que no siempre serán buenos para la empresa o Desfavorable pero

ante nuevos cambios demostrará que la empresa tiene un carácter auspicioso.

Nivel económico: Los empleados están satisfechos con todos los esfuerzos realizados y obtienen una remuneración generosa. No existe indiferencia entre la empresa y los empleados.

Formación profesional: orientada a formar a los empleados para que puedan poner en práctica toda su experiencia y conocimientos para mejorar su trabajo en su campo de estudio.

Potencial del empleado: Además de tener un puesto en el que trabajar, los empleados también deben estar satisfechos y cómodos con el trabajo que realizan, saber que lo disfrutan y no sentirse presionados por algunos de los obstáculos que el trabajo puede presentar porque Es un campo laboral que lo motiva a trabajar duro cada día en las tareas constantes que desempeña.

Fines y objetivos: este es un enfoque para generar resultados positivos para los empleados y la empresa, ayudando a

gestionar los niveles de competencia y mantener el ritmo de la productividad sin la necesidad de defectos ya que esto también es beneficioso para que puedan cambiar

La productividad, que es muy buena y muestra la diferencia entre los niveles anteriores, es el motor que toda empresa debe tener en cuenta para mejorar el método y presentar buenos resultados.

Análisis de resultados: las tareas realizadas y presentadas por los empleados que tiene la empresa, ya que se tiene que evaluar para conocer la medida y nivel de cada empleado, lo cual se determina de buena manera, no de manera indiferente, pero aplicada. La tecnología aumenta la productividad en diferentes maneras.

Mejora de las condiciones laborales:

Las herramientas que se aplican constantemente para obtener mejores resultados varían, pero esto hay que aplicarlo en algún momento, no sólo aplicarlo y desarrollarlo, sino saber cuándo ponerlo en práctica para que no salga mal.

Después de desarrollar un determinado método, encontré muchas dificultades.

4.2.2.3 Factores internos y externos que también influyen en la productividad

Según Víctor Vidal, Edgar Cadena y Andrés Mayorga (2010) mencionan los siguientes factores y dicen:

Referido a factores internos:

recursos humanos

Este es un aspecto negativo que difícilmente se puede moderar, se aconseja no dejar tantas cosas indiferentes, porque este es el departamento que evalúa a los trabajadores, no falla, pero suele ser en casos extremos.

Material

Si los empleados no tienen los materiales para hacer su trabajo, la productividad disminuye y no podrán presentar los mejores resultados para la empresa.

máquinas y equipos

Los trabajadores necesitan herramientas que pueden presentar dificultades, y muchas veces se encuentran en talleres o empresas textiles, ya que las máquinas pueden no funcionar o detener la producción durante horas para mejorar y funcionar.

vitalidad

Esta es una de las pocas dificultades que se han presentado, pero pueden surgir en diversas situaciones, como terremotos o cortes de energía por motivos de mantenimiento, que preservan la productividad pero pueden perder una jornada de trabajo.

Referido a factores externos:

Suministro de materias primas

Las empresas pueden tener dificultades con los materiales porque hay accidentes o robos de material o incluso escasez de

material, por eso es conveniente tener materiales. Antes de la fecha marcada, para no perder horas o días de productividad por el retraso en la consecución del objetivo u orden marcado.

Mano de obra

En este punto aparecen en diferentes empresas en lo que a empleados se refiere, ya que pueden ausentarse o tomarse un tiempo libre por alguna emergencia pero de alguna manera sienten la dificultad de que la fuerza laboral retenida o la reemplazada lo hagan para no reducir la productividad, lo cual es No es un aspecto negativo.

Políticas de tributación

Bueno, durante el año hay ciertas situaciones tributarias, como el dólar y el IGV, suben o bajan, las empresas necesitan cambiar de repente para que no afecten a tu empresa, por eso los puntos impositivos son importantes, porque esto puede causar dificultades a la empresa.

Disponibilidad capital

Las empresas necesitan capital de varias maneras y normalmente las empresas están dispuestas a poder disponer de capital pero no todas las empresas porque a

veces pasa que se endeudan para poder tener capital y ahí es donde quiebran o simplemente cierran la empresa y presentan graves desempeño de la empresa, pero no cumplió con las expectativas.

4.2.2.4 Motivación para la productividad

Según Fischman (2014), quien nos habla de la motivación en la productividad, el problema que muchos casos previstos en las empresas hoy interfieren con esto, y este es uno de los aspectos más relevantes y sorprendentes, mientras los empleados estén activamente comprometidos, no hay Se producirán interferencias significativas. Los empleados de la empresa están satisfechos con su trabajo, no ejercen demasiada influencia negativa y pueden mejorar como profesionales y trabajadores, adquirir nuevos conocimientos o ventajas para encontrar los mejores resultados.

Según una encuesta de diferentes empresas y categorías laborales (realizada por David Fischman en 2013), el 13% está muy motivado, el 63% está poco motivado y el 24% está poco motivado. presentar esta información

Inferimos que las personas agresivas en los ambientes laborales lo desarrollan de manera apropiada y lo aplican cuidadosamente, y reflejan desempeño y aspiraciones laborales, progresivamente más allá de los niveles de productividad, y luego para las personas en los centros y ambientes laborales, se sienten desmotivadas y solo enfocadas en hacer su trabajo. bueno en lugar de mejorarlo cada día

o adquirir nuevos conocimientos y de alguna manera impactar en su campo porque lo que se necesita es aumentar aún más los niveles de productividad, aunque solo sea para mantener el mismo porcentaje, no ayuda a la empresa a mejorarse y aumentar los niveles de producción, entonces solo los empleados se quedan en el puesto y no lo mejoran, ese tipo de personas no son buenas para la empresa, la estrategia son aquellos que dan resultados y se sienten identificados con la entidad y reflejan mejores resultados.

REFERIDO AL JEFE. - Es importante crear un ambiente donde las personas se automotivan, para lo cual proponemos los siguientes términos:

Es trascendental

Ser anfitrión de una fraternidad es importante para fomentar equipos sociales y participativos y lograr equipos proactivos y transparentes.

Sentido de competencia

En general, hay expectativas claras, los empleados saben cómo abordarlas, entienden sus talentos, les dan confianza y apoyo cuando lo necesitan y les brindan retroalimentación continua para que la empresa refleje los buenos cambios. y ser percibido de diferentes maneras.

Novedades en el aprendizaje

Es importante presentar novedades o novedades para alcanzar metas y conocimientos que los empleados conocen, y proponer actividades y capacitaciones que beneficien a los trabajadores, como el enriquecimiento laboral y la implementación de rotaciones.

Autonomía

Dando a las personas la sensación de que pueden optar por aplicar destinos empoderados donde las personas puedan tener autonomía en su toma de decisiones y generar un ambiente seguro en el que honestamente no se equivoque, como le sucede muchas veces al empleado, porque tiene miedo. , no le va bien, es mejor estar No sucederá que se eviten las retenciones en origen dentro de la empresa.

Relación

Tomarse el tiempo para centrarse en las preocupaciones de las personas, mostrar interés en los empleados, hacerlos sentir

seguros, expresar amor y aprecio demuestra apoyo emocional y crea un clima de confianza.

como trabajador. - Es gratificante que la misma persona sea quien busque activamente hablar con su jefe, porque hoy Tener este tipo de conversación es muy importante porque genera impulso e interés. Es por eso que los trabajadores son reconocidos, ya que reconocen sus habilidades y demuestran consistentemente resultados progresivos.

4.2.2.5 Dimensiones dentro de la productividad

Recursos humanos: el principal recurso de una empresa es el talento

Conforma un grupo de personas que trabajan juntas dentro de la empresa para lograr objetivos, y los colaboradores que forman parte de la empresa promueven un ambiente de trabajo seguro y se esfuerzan por alcanzar cada día las metas propias y de la empresa.

Medio Ambiente: Al realizar nuestras actividades dentro de la empresa, debemos proteger, respetar y preservar el bienestar de los seres humanos, naturalmente parte de nuestro entorno social y parte de nuestra calidad de vida futura.

Sistema de producción: es el proceso físico del proceso de transformación.

Los elementos entre la entrada y la salida logran el propósito de obtener ganancias para la empresa, y el resultado final es la capacidad de brindar productos de servicio de alta calidad.

CAPÍTULO V

MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS

5.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el autor Tamayo (2017), el tipo de estudio utilizado para esta investigación es correlacional. Para crear una investigación social debemos comprobar si las dos variables coinciden o siguen relacionadas . Para decirlo de otra manera, debemos determinar cómo funciona el lugar de trabajo .Las competencias se relacionan con la productividad para conocer si las dos variables son capaces de producir los resultados de esta investigación.

El propósito de este tipo de investigación es entender la manera en la que se comporta una variable en función de la conducta de otra, siendo el presente estudio de correlación en cuanto a la extensión y el comportamiento de los resultados. Esto sucede a causa de que su objetivo es calcular la magnitud de la relación entre las dos variables (competencia y celeridad laboral).

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio para esta investigación se realizó en la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado de la provincia de ICA, donde se desempeñan las personas que laboran como el Coordinador Zonal , el Administrador, el Especialista Local , el Especialista en Manejo de Viales , Asistentes Administrativos , Asistentes Técnicos , Asistentes Locales .y se encuentran los Monitores Regionales , el Chofer y el Personal de Seguridad y Limpieza .

5.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

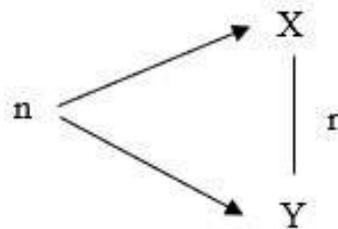
Para recopilar datos utilizamos una encuesta con preguntas, y realizamos las siguientes acciones :

- Se expuso al personal de la Unidad Zonal Ica las motivaciones para realizar este trabajo de Investigación.

Los empleados de la organización fueron sometidos a la encuesta.

- Se informó a los colaboradores sobre la encuesta que se estaba utilizando y se sugirió que las respuestas fueran anónimas.

El diseño se adopta de acuerdo con el siguiente diagrama:



Dónde:

n: Muestra

X: Gestión Administrativa

Y: Satisfacción del usuario

r: Correlación entre las variables

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

POBLACIÓN

En la presente tesis se utilizó una población de 64 colaboradores, entre CAP, CAS, proveedores de servicios y personal externo, que desarrollan su trabajo en Provias Descentralizado.

Estos colaboradores están distribuidos entre los distintos departamentos de la Unidad Zonal Ica de Provías Descentralizado y tienen edades comprendidas entre 22 y 60 años.

MUESTRA

La exhibición está conformada por un grupo de colaboradores de la Unidad Zonal Ica a quienes se les solicitó información para poder recolectar los datos necesarios para nuestra investigación.

El nivel de confianza representa el porcentaje de intervalos que incluyen la densidad de población si se tomaron muestras de la misma población dos veces. En general, un nivel de confianza del 95% es suficiente.

Para encontrar la muestra se trabajó con un nivel de confianza de 95%, considerando

$Z = 1.96$ y un porcentaje de error al 5%.

Se aplicó la fórmula siguiente:

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

Donde:

N	:	Población	= 64
E	:	Error muestral	= 0.05 (al 5%)
P	:	Proporción de éxito	= 0.50
Q	:	proporción de fracaso	= 0.50
Z	:	Nivel de confianza	= 1.96 (al 95%)
Nivel de confiabilidad			= 95%

Entonces:

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

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (64)}{(0.05)^2(64 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{61,4656}{1,1179}$$

$$n = 54,9831$$

$$n = 55$$

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

Las técnicas son herramientas para estudiar o evaluar grandes cantidades de datos para investigaciones como la que se lleva a cabo en la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado , como consecuencia de lo cual obtendremos datos confiables.

Para finalizar , hemos realizado una encuesta entre los integrantes de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizada del ICA para medir su opinión ante las interrogantes que hemos ideado para asegurar que los datos sean lo más clara y precisa posible , dado que los temas son competencias laborales y productividad, que todo trabajador reconoce y comprende.

INSTRUMENTOS

La muestra en la investigación está compuesta por 55 integrantes de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.

Los integrantes fueron escogidos al azar y se les dio un cuestionario con dos variables (competencias en el trabajo y producción). Cada cuestionario está compuesto por 10 interrogantes, con cinco posibilidades de respuesta para cada uno de ellos: Excelente, Buena, Regular, Mala muy mala (habilidades del trabajo y producción).

El Cuestionario es un instrumento hecho por una serie de interrogantes que se realizan a los miembros de la muestra con el fin de conseguir la información que se desea, en base a la información que se requiere para entender la compañía, sus necesidades y dificultades.

CAPÍTULO VI RESULTADOS

6.1 RESULTADOS

6.1.1. ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD

En esta parte se presenta la validez de las variables;

6.1.1.1 VARIABLE 1: COMPETENCIAS LABORALES

TABLA N°1
VARIABLE 1: COMPETENCIAS LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

TABLA N° 2

VARIABLE 1: COMPETENCIAS LABORALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	10

El resultado de confiabilidad para el alfa de Cronbach es de 0.882.

6.1.1.2 VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

TABLA N° 3

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
			%
	Excluido^a		,0
	Total	20	100,0

TABLA N° 4

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,881	10

El resultado de confiabilidad para el alfa de Cronbach arroja el 0.881.

6.1.2 ANÁLISIS DE DATOS GENERALES

Aplicado el cuestionario a todos los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado, se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA N° 5

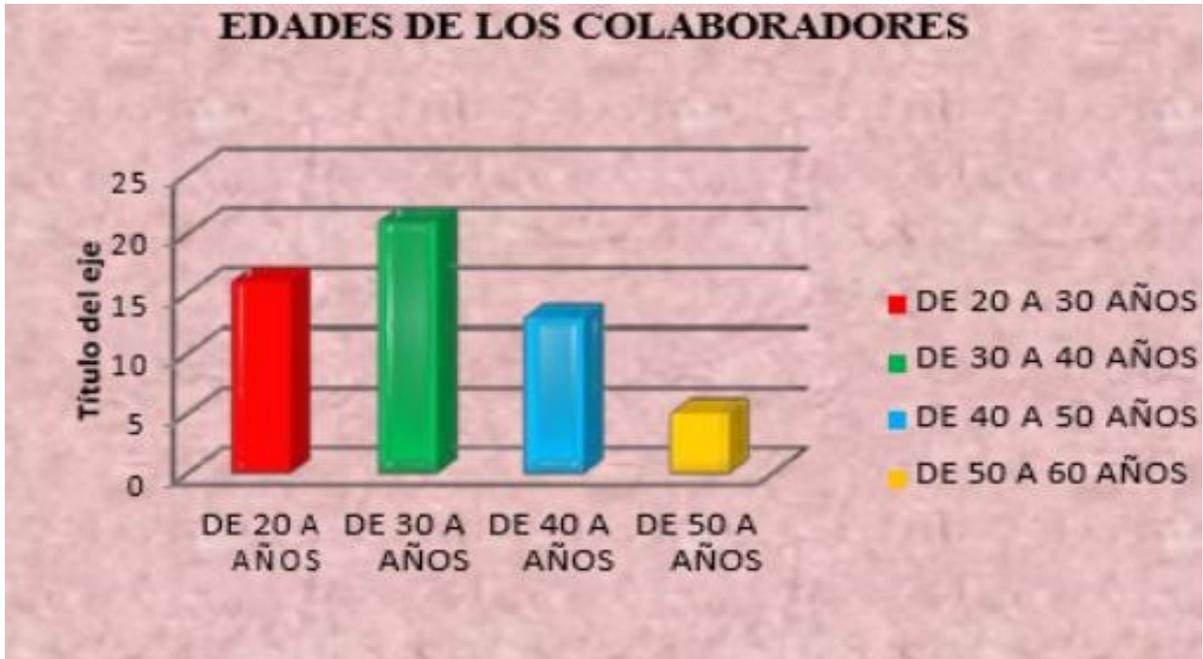
DATOS GENERALES DE COLABORADORES QUE LABORAN EN LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

DATOS GENERALES	CATEGORÍA	Fi	%
EDAD	DE 20 A 30 AÑOS	16	29
	DE 30 A 40 AÑOS	21	38
	DE 40 A 50 AÑOS	13	24
	DE 50 A 60 AÑOS	5	9

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 1

DATOS GENERALES DE COLABORADORES QUE LABORAN EN LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO



S

Título del eje

Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

INTERPRETACIÓN

Se observó que en la unidad regional Ica de Provias Descentralizada laboraban 16 colaboradores, con edades entre 20 y 30 años, equivalente al 29% de los encuestados, 21 empleados con edades entre 30 y 40 años, que representan el 38% del total de la muestra; 13 colaboradores, con edades entre 40 y 50 años, laboraban en la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizada, correspondiente al 24% de la muestra; entre los que trabajaban en la Unidad Zonal Ica de Provias, de 50 años Solo 5 personas tenían entre 60 y 50 años 9% de la muestrario total.

6.1.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

6.1.3.1. COMPETENCIAS LABORALES

6.1.3.1.1 EVALUACIÓN

TABLA N° 6

EVALUACIÓN QUE REALIZA A LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

Válido

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY MALO	12	22
	MALO	6	11
	REGULAR	12	22
	BUENO	19	35
	EXCELENTE	6	11
	Total	55	100

Fuente: Unidad Zonal Ica, Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 2
EVALUACIÓN QUE REALIZA A LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE
PROVIAS DESCENTRALIZADO



Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado
Elaboración: La investigadora.

INTERPRETACIÓN

En el gráfico se observa que 12 encuestados plasman la calificación aplicada por la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizada como muy mala, lo que representa el 22% de la muestra, mientras que 6 encuestados respondieron “mala” observándose también un 11% de encuestados, que 12 encuestados respondieron que la evaluación se realiza periódicamente en la Unidad de Zonal Ica de Provías Descentralizada, lo cual corresponde al 22% de la muestra, luego 19 encuestados indicaron que la evaluación que aplica la empresa es buena, lo que corresponde al 35% de la muestra. Finalmente, 6 personas respondieron que la evaluación de Provias Descentralizado - Unidad Zonal Ica es excelente, representando el 11% del total de la muestra.

6.1.3.1.2 DESEMPEÑO

TABLA N° 7
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY MALO	3	5
	MALO	15	27
	REGULAR	18	33
	BUENO	19	35
	Total	55	100

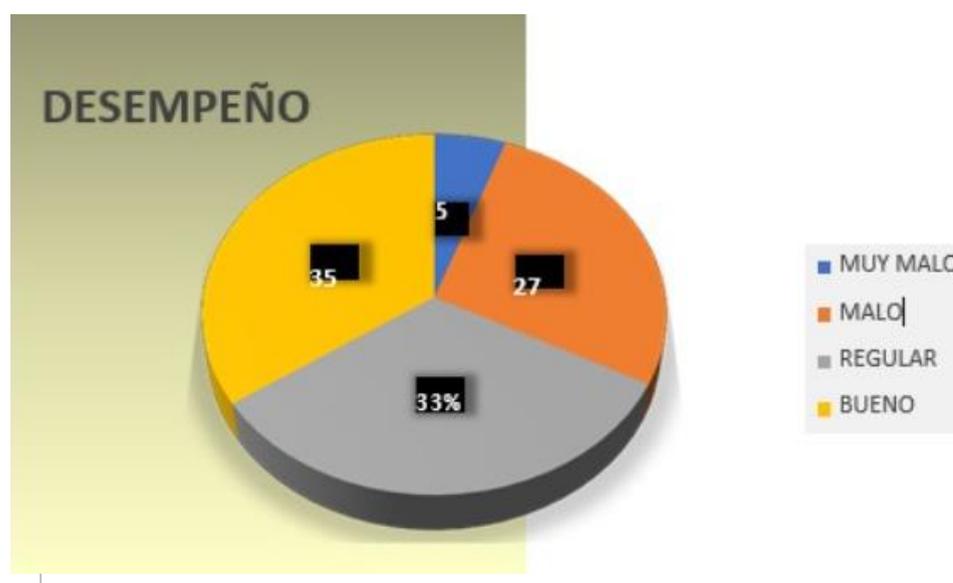
Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 3

DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL

ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO



Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

INTERPRETACIÓN

Como se puede observar en el cuadro estadístico, 3 encuestados afirmaron que los empleados de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizada tuvieron un muy mal desempeño, equivalente al 5% de la muestra, 15 encuestados respondieron que los empleados de la Unidad Zonal Ica tuvieron un mal desempeño. El 27% de los encuestados consideró que el desempeño de la Unidad Zonal Ica no fue bueno, mientras que el 33% de los encuestados dijo que el desempeño de la Unidad Zonal Ica fue promedio, 18 dijeron que el desempeño de la Unidad Zonal Ica fue bueno y 19 encuestados afirmaron que el desempeño de sus socios fue excelente. Las unidades del fraccionamiento Ica de Provias se encuentran dispersas y corresponden al 35% de la muestra total.

6.1.3.2. PRODUCTIVIDAD

6.1.3.2.1 EFICIENCIA

TABLA N° 8

EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

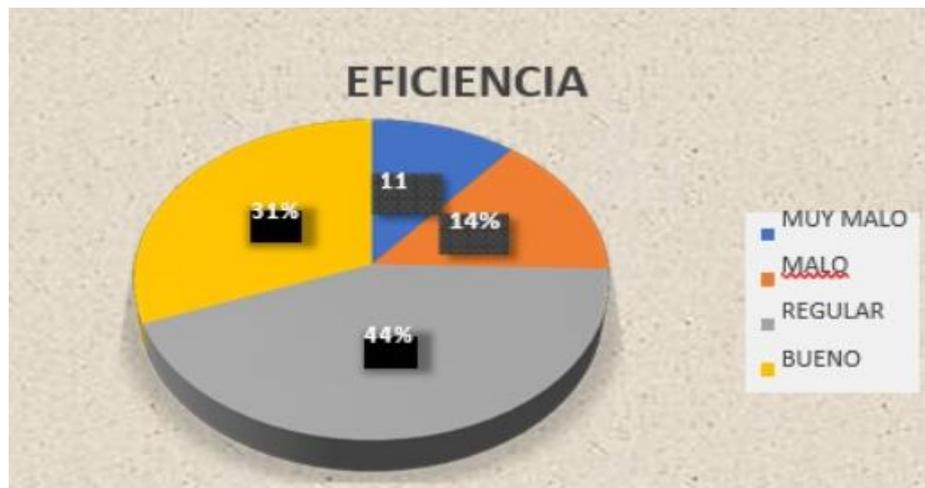
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUY MALO	6	11
	MALO	8	15
	REGULAR	24	44
	BUENO	17	31
	Total	55	100

Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 4

EFICIENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO



Fuente: Datos recogidos de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La autora

INTERPRETACIÓN

Según el cuadro estadístico, 6 encuestados dijeron que la eficiencia del personal de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado es muy mala, lo que equivale al 11% de la muestra, y 8 personas también dijeron que la eficiencia de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado es muy mala, correspondiente a el 15% de la muestra, por otro lado 24 personas respondieron que la eficiencia de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado es media, correspondiente al 44% de la muestra, y finalmente 17 personas afirmaron que la eficiencia de los empleados de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado es buena, representando el 31%. de la muestra total.

6.1.3.2.2 CALIDAD

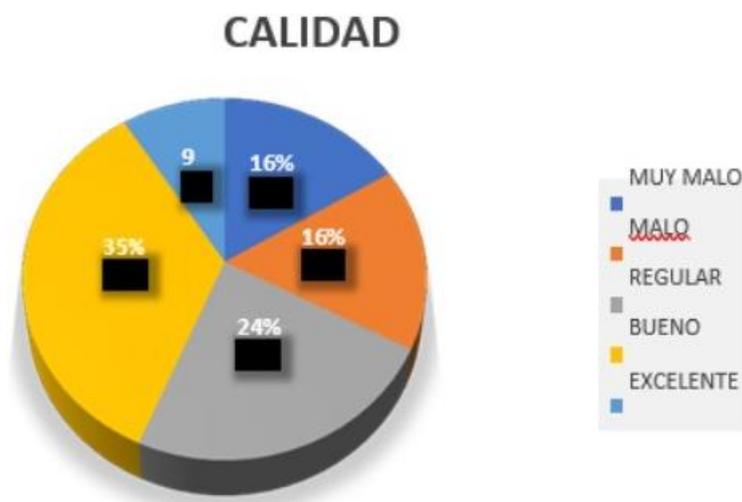
TABLA N° 9
CALIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS
DESCENTRALIZADO

		Frecuencia		Porcentaje
Válido	MUY MALO	9		16
	MALO	9		16
	REGULAR	13		24
	BUENO	19		35
	EXCELENTE	5		9
	Total	55		100

Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

GRÁFICO N° 5



Fuente: Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado

Elaboración: La investigadora.

INTERPRETACIÓN

En el cuadro estadístico podemos observar que 9 personas participantes contestaron que la calidad de los empleados de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado es pésima, que corresponde al 16 por ciento de la muestra, luego 9 personas participantes afirmaron que la calidad es pésima que corresponde al 16 por ciento de la muestra, luego 13 personas participantes contestaron que la calidad de sus empleados es pésima que corresponde al 24 por ciento de la muestra, finalmente 5 personas participantes respondieron que la calidad de sus empleados es excelente, que corresponde al 9 por ciento de la muestra total.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Sobre la hipótesis de investigación, se concluyó que es significativo, el valor crítico observado es $0.00 < 0.05$; por lo tanto, si existe relación entre nuestras variables, "rechazar" la hipótesis nula, "aceptar la alternativa".
2. El objetivo de la encuesta fue identificar puntos destacados como técnicas y métodos de realizar sus funciones, a fin de mejorar y aumentar la productividad.
3. En la primera hipótesis específica el valor observado es significativo, se puede mencionar que el valor crítico observado es $0.000 < 0.05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, el desempeño del colaborador está relacionado con el Unidad Zonal Ica de Provías Descentralizada está directamente relacionada con la productividad de tus colaboradores.
4. La siguiente hipótesis nos indica que es similar a la importancia, es decir el valor del parámetro crítico que se observa es de $0.000 < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula y se aceptan la hipótesis alternativa, la manera en la que se juzga a los empleados si está relacionado de manera directa con el desempeño de los empleados de la Zonal Ica de Provias Descentralizado.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Unidad Regional Descentralizada Ica de Provías adopte un programa de capacitación efectivo para sus colaboradores para mejorar la capacidad de la fuerza laboral y maximizar sus esfuerzos.
2. Se recomienda a la Unidad Zonal Ica de Provías Descentralizado adopte la técnica de coaching, porque se basa en objetivos, de modo que se verificará la mejora de la calidad y cantidad del trabajo, para que se puedan fortalecer las habilidades y realizar mejor el trabajo.
3. Para que los empleados comprendan que esto está más allá del alcance de su responsabilidad, se recomienda que apliquen un proceso interactivo que los haga sentir decididos y preparados a ser productivos para lograr el beneficio de toda la población de su jurisdicción.
4. Se asesoró a la Unidad Zonal Ica de Provías Descentralizada a desarrollar un sistema para evaluar el desempeño de los colaboradores y para con esto poder medir el alcance de sus metas y objetivos institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Bateman, T. y Snell. (2015). *Administración, un nuevo panorama competitivo*. MC Graw Companies.
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación*. México. Pearson Educacion de México S.A D C.V
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. MC GrawHill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Drucker P. (1973). *La Gerencia tareas, responsabilidades y prácticas*. Ediciones Leconex S.R.L
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° como incrementa en la vida y en la empresa*. Editorial planeta Perú S.A
- Gomez, C. y Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED*. Universidad de Cartagena, Colombia.
- Harrington J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Colombia: MC-Graw Hill.
- Hellriegel, Jackson y Slocum J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México. Cengage Learning Editores S.A D C.V
- Ramírez C. (2002). *Calidad total en las empresas*. Editorial Trillas, S.A. Mexico.
- Robbins, Stephen (1998). *La administracion en el mundo de hoy*. Editorial Prentice HALL Hispanoamericana. México

- Rojas, S. (1993). *Administración de pequeñas empresas*. McGraw-Hill Interamericana de México, S.A de C.V.
- Saavedra N. (2011). *Caracterización de la Gestión Administrativa y Empresarial de los restaurantes ubicados en las plazas del centro histórico de Cartagena*.
- Tamayo, M. (2014) *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense un estudio de caso*.
- Dessler, Gary (1991). *Administración de Personal*. México: Edit. Prentice Hall
- Dunnette, Marvin (1982). *Psicología Industrial*. México: Ed. Trillas.
- Hamner, W. C. and Hamner (1976). Behavior Modification on the Bottom Line. *Organizational Dynamics*, 4 (4), 3-2 1.
- Hamner, W. C. (1974). *Reinforcement Theory and Contingency, Management in Organizational Settings*. Chicago, St. Clair.
- Hodgetts y Aitman, (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: Ed. Nueva Edit. Interamericana.
- Hyman, H. (1965). *The Values System of. Different Class: A Social And Psychological Contribution to the Analysis of Stratification in class, status and power* New York: Edit. Free Press.
- Gordon, Judith.(1997). *Comportamiento Organizacional, 5.º Edición*. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Nash, Michael, (1988). *Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos*. Colombia: Edit. Norma.
- Pinilla, Antonio,(1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

- Robbins, Stephen, (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional.
México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen y De Cenzo, David, (1996). Fundamentos de Administración.
México: Edit. Prentice Hall.

ANEXOS

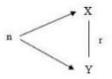
ANEXO N° 1

MATRIZ CONCEPTUAL: FACTORES INFLUYENTES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

PROBLEMAS	HIPOTESIS	OBJETIVO	TIPOS	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA EN EL AÑO 2019 <p>PROBLEMA SECUNDARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las características del desempeño de los colaboradores y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado? ¿Cuáles son las características en el rubro de evaluación en los colaboradores con la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado 	<p>Existen factores influyentes en la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> El desempeño de los colaboradores se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado. La evaluación que se realiza a los colaboradores se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado. 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>ANALIZAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PVD.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudiar las características del desempeño de los colaboradores y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de PVD. Determinar las características en el rubro de evaluación en los colaboradores con la productividad de los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de PVD. 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Competencias Laboral</p>	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Actividades Estrategias Proyectos Técnicas² <p>Procesos</p>
				Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Desarrollo Actitud Resultados Rendimiento
			<p>VARIABLE 2:</p> <p>Productividad</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento Capacidad Producción Trabajo Responsabilidad
				Calidad	<ul style="list-style-type: none"> Servicio Promociones Atención Producto Ventas

ANEXO N° 2:

MATRIZ METODOLÓGICA: FACTORES INFLUYENTES EN LA PRODCUTIVA DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL DE ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO

TIPO	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS
C O R R E L A C I O N A L	<p>El diseño de la investigación es descriptivo, detallando la relación que existe entre ambas variables.</p> <p>Se adapta el siguiente esquema:</p>  <p>Donde:</p> <p>n: Muestra X: Competencia laboral Y: Productividad r: Correlación entre las variables</p>	<p>Población En el trabajo de investigación se trabajó con una población que está conformada por 64 colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.</p> <p>Muestra La muestra está conformada por 55 colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.. Hallamos la muestra mediante la siguiente fórmula</p> $\frac{Z^2 p q N}{E^2(N-1) + Z^2 p q}$ <p>N: Población = 64 E: Error muestral = 0.05 P: Proporción de éxito = 0.50</p>	<p>Técnica Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la encuesta, definida como una técnica de recolección de datos que permite obtener información sobre un tema en particular, la encuesta es la técnica más utilizada ya que nos proporciona información precisa acerca del área en estudio.</p> <p>La información recolectada en la presente investigación pertenece a los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.</p> <p>Instrumento El cuestionario es un instrumento de recolección de datos que está representado por un conjunto de preguntas. En esta investigación la muestra estuvo conformada por 55</p>	<p>Análisis de datos El análisis e interpretación de los resultados de la presente investigación se realizó a través de una estadística descriptiva, hallando el coeficiente de Chi cuadrado de Pearson, así como también se halló la media aritmética y la desviación estándar.</p> <p>Con el uso de la estadística descriptiva se pudo establecer parte de la información en tablas estadísticas, clasificados en porcentajes.</p> <p>Se empleó gráficos estadísticos para tener un mejor análisis al momento de explicar los cuadros estadísticos.</p> <p>Procesamiento de datos Luego de haber obtenido la información correspondiente, los resultados serán procesados en los programas de Microsoft Word, Excel y el programa SPSS versión 24.</p>

		<p>Q: Proporción de fracaso = 0.50 Z: Nivel de confianza = 1.96 (al 95%) Nivel de confiabilidad = 95%</p> $n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$ $n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (64)}{2 \quad 2}$ <p>Entonces:</p> $\frac{(0.05) (64 - 1) + (1.96) (0.50) (0.50)}{2}$ $n = \frac{61,4656}{1,1179}$ $n = 54,9831$ $n = 55$	<p>los colaboradores de la Unidad Zonal Ica de Provias Descentralizado.</p> <p>Los colaboradores fueron elegidos de manera aleatoria o al azar a quienes se les aplicó los dos cuestionarios, cada cuestionario estuvo compuesto por 10 preguntas considerando 5 opciones de respuesta para cada una de ellas como Excelente, Bueno, Regular, Malo y Muy malo. El primer cuestionario presenta la variable competencia laboral, en la cual consta de 2 dimensiones: evaluación y desempeño; y el segundo cuestionario presenta la variable productividad que está representado por 2 dimensiones: eficiencia y calidad.</p> <p>El cuestionario nos va a permitir encontrar la relación que existe entre ambas variables</p>	<p>El procesamiento de datos sigue la siguiente serie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de datos: Consiste en seleccionar datos que se han obtenido en base a diferentes criterios, como el diseño seleccionado, validez, etc. • Codificación de datos: Consiste en escoger valores a cada uno de los datos, con la finalidad de beneficiar su identificación, en este caso para cada pregunta se ha identificado 5 opciones de respuesta, Excelente, Bueno, Regular, Malo y Muy malo, asignando niveles de 5 a 1 respectivamente. • Tabulación de datos: Consiste en calcular las respuestas obtenidas por cada usuario encuestado, a través del conteo de la codificación de las alternativas consignadas en el cuestionario, permitiendo mostrar los datos a través de tablas y gráficos estadísticos.
--	--	--	---	--

**FORMATO DE VALIDEZ SUBJETIVA DE
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
ESCALA DE OPINIÓN DEL EXPERTO
APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
MEDICIÓN**

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	la secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems.		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.		
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los ítems permiten contrastar la hipótesis.		

FECHA: / /

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA DEL EXPERTO

**FORMATO DE VALIDEZ SUBJETIVA DE
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
ESCALA DE OPINIÓN DEL EXPERTO
APRECIACIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
MEDICIÓN**

Nº	ASPECTOS A CONSIDERAR	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica.		
2	la secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems.		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación.		
6	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación.		
8	Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.		
9	El instrumento abarca las variables, sub variables e indicadores.		
10	Los ítems permiten contrastar la hipótesis.		

FECHA: / /

**NOMBRE Y APELLIDOS
 FIRMA DEL EXPERTO**

REPORTE DE TURNITIN

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ZONAL ICA DE PROVIAS DESCENTRALIZADO, AÑO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	26%
2	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo