



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

**Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana
en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

AUTOR:

Morillo Sopan Alexander Dinel (ORCID: 0000-0002-1852-1942)

ASESOR:

Mg. Casusol Morales David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GERENCIAS FUNCIONALES

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre Olinda Sopan Velasquez, por motivarme siempre que el cansancio es pasajero, pero los éxitos son para siempre, por enseñarme que los sueños si se cumplen y que todos tenemos un propósito en la vida.

A mis hermanos Kevin y Annie por apoyarme incondicionalmente en todas las dificultades que pasé.

A Dios por darme vida y guiarme en toda mi carrera universitaria, por levantarme en cada tropiezo de la vida, por ser mi fortaleza en momento difíciles y por permitirme crecer como una persona de bien.

Alexander Dinel Morillo Sopan

Agradecimiento

A los docentes de Maestría en Administración de Negocios MBA, por reforzar lo aprendido durante toda mi carrera y ayudarme a crecer más como profesional en el ámbito administrativo.

Al director y secretaria de dirección de la UGEL SANTA por facilitarme a realizar la presente investigación en la institución y brindarme todo el apoyo necesario para su culminación.

El Autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, Muestra y Muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de Análisis de Datos	19
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de Competencias Profesionales	21
Tabla 2. Niveles de Productividad Humana	22
Tabla 3: Prueba de Normalidad Kolmogórov – Smirnov	23
Tabla 4. Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Individual	24
Tabla 5. Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Grupal	25
Tabla 6. Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Organizacional	26
Tabla 7. Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Productividad Humana	27

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, con un alcance temporal transversal, de naturaleza cuantitativa y un nivel descriptivo correlacional. En cuanto a la muestra estuvo conformada por 87 administrativos de la institución, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero sobre Competencias Profesionales y el segundo de Productividad desde una Perspectiva Humana. Respecto a los resultados el 78% de administrativos encuestados manifestaron que los niveles de Competencias Profesionales están muy desarrollados y el nivel de Productividad Humana es alto con un 69%. Se trabajó con el estadístico de Spearman, al comprobar mediante la Prueba de Normalidad Kolmogórov – Smirnov que las distribuciones de las variables son no normales (No paramétricas), donde ($Rho=,294$), muestra una correlación positiva baja pero directa entre ambas variables; con una significancia ($p= 0.006$) menor a 0.05, se descartó la hipótesis nula y se concluyó que las Competencias Profesionales se relacionan pero con una influencia poco significativa con la Productividad Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA.

Palabras clave: Competencias Profesionales, productividad, productividad desde una perspectiva humana.

ABSTRACT

The general objective of this research report was to determine the relationship between Professional Competencies and Productivity from a Human Perspective of the administrative staff of UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021. The study was of a basic type, with a non-experimental design, with a transversal temporal scope, of a quantitative nature and a correlational descriptive level. As for the sample, it was made up of 87 administrative staff of the institution, to whom two questionnaires were applied, the first on Professional Competences and the second on Productivity from a Human Perspective. Regarding the results, 78% of the administrative respondents stated that the levels of Professional Competences are highly developed and the level of Human Productivity is high with 69%. We worked with the Spearman statistic, when verifying by means of the Kolmogórov - Smirnov Normality Test that the distributions of the variables are abnormal (Nonparametric), where ($Rho = .294$), it shows a low but direct positive correlation between both variables; With a significance ($p = 0.006$) less than 0.05, the null hypothesis was discarded and it was concluded that the Professional Competences are related but with little significant influence with the Human Productivity of the administrative staff of the UGEL SANTA.

Keywords: Professional skills, productivity, productivity from a human perspective.

I. INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales en la actualidad son requisitos clave que debe tener cada persona para poder laborar en cualquier organización del sector público o privado. Para Quer (2013) y De la Harpe, Radloff, Wyber (2013) las competencias en toda organización deben basarse en identificar a los colaboradores adecuados con necesidades y requerimientos de la empresa; así será más fácil saber el puesto donde puedan desempeñarse eficientemente.

Según lo corroborado, toda empresa está obligada a tener trabajadores competentes para lograr el éxito su organización, y por ello es necesario conocer la capacidades, habilidades y destrezas de cada colaborador. Respecto a esto Magaña, Aguilar y Avendaño (2016) nos dicen que las competencias profesionales son capacidades integradas, relacionadas con el desempeño de sujetos en diversos sociocontextos, donde se les evalúa integralmente y se escoge a la persona más capacitada. Muchas organizaciones hoy en día confunden como competencias a los conocimientos aprendidos de cada persona en el transcurso del tiempo, es por ello que Pavié (2012), es juicioso en cuanto a las competencias profesionales y resalta que son capacidades de cada persona donde se demuestra su eficiencia y eficacia en diferentes trabajos que realiza, sumándole a esto la actitud que demuestra al ejecutarlas.

Para entender mejor el objeto de estudio en *el plano internacional*, se toma en cuenta a la Oficina Internacional del Trabajo – OIT (2014) que recalca que las competencias refuerzan las capacidades de cada persona, ya que estas se convierten en más empleables cuando adquieren una educación y formación. Las competencias que son más requeridas y resaltadas actualmente en el ámbito laboral según la OIT son el liderazgo, el trabajo en equipo, las capacidades de resolver problemas. Tomando en cuenta la práctica de todas estas competencias profesionales las organizaciones logran ser productivas empresarialmente y a futuro el éxito en términos rentables.

En el plano nacional el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2019), considera a las competencias laborales importantes para el individuo, ya que de manera práctica estos puedan evaluarse voluntariamente para algún puesto de trabajo. Competencias

como el desempeño, los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes son evaluadas dependiendo del perfil ocupacional determinado; esta evaluación permite desarrollar mayor practica laboral al postulante. Respecto a la productividad desde una Perspectiva Humana, PRODUCE (2015), en cuanto al nivel actual de las empresas nacionales, se evidencia muchas dificultades y deficiencias en los trabajadores del sector público, que perjudican el crecimiento de las organizaciones, esto se debe al bajo conocimiento tecnológico, poca planificación y bajos procesos productivos de los trabajadores.

En el plano local, se observó que la UGEL SANTA como institución ubicada en Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash, se enfrenta a una realidad problemática grave en cuanto a sus colaboradores y/o jefes, ya que muchos no cuentan con el perfil adecuado en cuanto a Competencias Genéricas y Específicas (Habilidades, conocimientos, actitudes, trabajo en equipo, etc.), por un mal proceso de reclutamiento de personal, falta de capacitación laboral y contratos irregulares. Como consecuencia de ello la productividad de las personas que laboran en la institución son bajas, ocasionando cuellos de botella en toda la institución.

Una de las Áreas más importantes de la Ugel Santa es Resoluciones y Archivos, donde se almacena toda documentación original de todos los docentes y administrativos. En esta Área se observó mucha deficiencia en cuanto a las competencias genéricas y específicas de los colaboradores, generando poca productividad humana, debido a frecuentes rotaciones, falta de capacitaciones y poca adaptabilidad al área, como consecuencia de ello se originó la molestia por parte de los usuarios y un retraso general en todas las áreas involucradas.

Al parecer, existe cierta relación entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana en la UGEL SANTA, lo que genera el interés por realizar el siguiente estudio, la cual se plantea como *interrogante general*: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal Administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote,2021?; y como *interrogantes específicas*: ¿Cuál es el nivel

de Competencias Profesionales que posee el personal administrativo de la UGEL SANTA?, ¿Cuál es el nivel de Productividad desde una Perspectiva Humana que posee el personal administrativo de la UGEL SANTA?, ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento individual del personal administrativo de la UGEL SANTA?, ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA?, ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA?.

Respecto a *la Justificación*, en el *aspecto práctico*; el estudio presentado, se realiza debido a la necesidad que existe en las organizaciones para mejorar la productividad en sus colaboradores a través de una evaluación sobre sus competencias profesionales, mediante esto se podrá analizar si realmente son aptos para los puestos en los que laboran o laboraran a futuro. El estudio beneficiará y permitirá conocer en toda organización si realmente sus trabajadores cuentan o no con un perfil idóneo o si es necesario hacer una reestructuración y buscar nuevos talentos que cumplen dicho perfil mediante el proceso de reclutamiento y selección. Si las competencias profesionales se relación con la productividad humana, estas tendrán que ser moldeadas de mejor manera en toda organización.

En cuanto al *aspecto metodológico*; la investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional, permitirá a futuros investigadores poder construir un instrumento propio para medir las variables “Competencias Profesionales” y “Productividad desde una Perspectiva Humana”, para poder evaluarlos, contabilizarlos y validarlos (Juicio de Expertos) correctamente en su culminación. Al ser comprobada su confiabilidad, se podrá utilizar para futuras investigaciones relacionadas al tema. Respecto al *aspecto social*; La realización del presente trabajo de investigación es relevante e importante porque en la actualidad muchas organizaciones exigen colaboradores con perfiles competentes para mejorar la productividad humana en la parte operacional y administrativa de sus empresas. Por esta razón es fundamental

conocer a profundidad las variables de “Competencias Profesionales y “Productividad desde una Perspectiva Humana” y analizar cómo se pueden evaluar y medir correctamente.

En base a lo mencionado anteriormente, se plantea como *Objetivo General* determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021. También se plantean como *Objetivos Específicos*: Identificar el nivel de Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA, Determinar el nivel de Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Identificar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento individual del personal administrativo de la UGEL SANTA, Describir la relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA, Establecer la relación que existe entre las Competencias Profesionales y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA

Como *Hipótesis General* se plantea que; H_i : Las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021; H_o : Las Competencias Profesionales no se relacionan directa y significativamente con la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021. Y como *Hipótesis Específicas*: $HE1_i$: Las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con el Comportamiento Individual del personal administrativo de la UGEL SANTA, $HE2_i$: Las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con el Comportamiento Grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA, $HE3_i$: Las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con el Comportamiento Organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA.

II. MARCO TEÓRICO

Como Trabajos Previos Internacionales se tomó en cuenta las siguientes investigaciones:

Campos, Lima, Da Silva y Fernandes (2019), investigaron sobre “*Competencias Profesionales en la gestión de la cadena de suministro en el sector de supermercados medianos en Brasil*”. (Artículo Científico), Revista Internacional Emerald Publishing Limited. El estudio tuvo como propósito analizar las competencias de los profesionales en la administración del abastecimiento o cadena de suministros en el sector de supermercados de tamaño medio en Brasil como estrategia de mejorar el conocimiento y el buen uso de las competencias en el desarrollo empresarial. Este estudio exploratorio trabajo con 60 gerentes como muestra de 34 empresas del sector de supermercados. Los resultados mostraron que el nivel de uso de competencias profesionales estaba por debajo de su importancia, y que las competencias genéricas tuvieron más atención e importancia que las competencias específicas en la gestión de cadena de suministro.

Andrades y Dimanche (2019). Investigaron acerca de la “*Competitividad del destino en Rusia: habilidades y competencias de los profesionales del turismo*”. (Artículo Científico). Revista Internacional de Gestión Hotelera Contemporánea. El objetivo del estudio consistió en analizar uno de los problemas más fuertes en Rusia en cuanto a la competitividad del turismo, específicamente mejorar la fuerza laboral de los universitarios. Se trabajó metodológicamente, mediante una encuesta a los profesionales en turismo de la parte occidental, evaluando la importancia de habilidades y competencias que poseen en gestión hotelería y turística. Se concluyó que los profesionales rusos requieren mejorar sus competencias y habilidades en cuanto a gestión, marketing e investigación sostenibles, por lo que las universidades deben ofrecen una mejor educación para laborar mejor en un entorno organizacional, aumentando la tasa de empleabilidad de los estudiantes, para ayudar a las empresas turísticas a desempeñarse mejor, contribuyendo a la competitividad y sostenibilidad.

Suliman y Mansor (2018) realizaron una investigación sobre la *“Relación entre la competencia profesional y la productividad y sus impactos en la satisfacción laboral de los maestros en la Escuela Secundaria Rawajitu Timur Lampung”*. (Artículo Científico). Revista Internacional de Ingeniería y Tecnología. La investigación fue estructurada con el fin de identificar si las competencias profesionales se relacionan directamente con la productividad en los docentes y sus impactos en la satisfacción laboral. El enfoque es cuantitativo y la muestra de 44 docentes de tres escuelas secundarias diferentes, a quienes se aplicó cuestionarios como instrumento de investigación, este estudio gira en torno al contexto de Rawajitu Timur Lampung. Mediante la correlación de Pearson se concluyó que las competencias profesionales se relacionan significativamente con la productividad de los docentes, obteniendo la satisfacción laboral de los docentes, respectivamente.

Vipinosa, Acevedo y MLIS (2015), elaboraron un estudio sobre *“Productividad, valores laborales y efectividad docente de los docentes de ciencias en la Universidad Estatal de Capiz”*. (Artículo Científico). Búsqueda Educativa: Revista Internacional de Educación y Ciencias Aplicadas. El presente artículo fue elaborado para determinar la efectividad de la enseñanza, la productividad y los valores laborales de los maestros de ciencias en la Universidad Estatal de Capiz para saber si el rendimiento de un área influye en la otra. Este estudio correlacional conto con una muestra de 35 maestros de ciencias, 24 administradores y 375 estudiantes. Concluyeron que no existe una diferencia significativa en la efectividad de la enseñanza de los profesores de ciencias según el nivel de productividad, y solo demostraban eficiencia en su trabajo más no valores laborales. La productividad, los valores y la efectividad no estaban relacionado entre sí.

Para los Trabajos Previos Nacionales se considera las siguientes investigaciones:

Pizarro (2019) elaboró, su tesis *“Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo - Perú”*. (Tesis de Maestría). El escritor planteó probar si las competencias profesionales están vinculadas o relacionadas con la productividad laboral, para con los trabajadores de

los centros informáticos de las 12 sedes de la UCV. Este estudio descriptivo-correlacional es de tipo no experimental, con un alcance temporal transversal. Se trabajó con una muestra de población finita de 70 colaboradores de los locales de informáticos de las diferentes sedes de la UCV, a quienes se aplicó cuestionarios para cada variable de estudio. Los resultados concluyeron que hay relación óptima entre Competencias Profesionales y Productividad laboral, con una correlación positiva y un nivel de significancia alta.

Consuelo Casimiro, Javier Casimiro y Walther Casimiro (2019), elaboraron la presente investigación titulada *“Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios”*. (Artículo Científico). Revista Conrado. El objetivo de la investigación consistió en determinar el nivel de desarrollo en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes en la formación universitaria de los estudiantes de la Universidad Privada TELESUP – Perú. Se trabajó con apoyo de la encuesta (cuestionario) como técnica de recolección de datos, mediante un diseño transversal. Se contó con una muestra de 99 estudiantes de la carrera de Derecho Corporativo de la TELESUP. Como resultado se obtuvo que el nivel de la variable de estudio (Competencias Profesionales) fue poco eficiente, pero esto no influyó significativamente para señalar que los estudiantes presentaban un nivel moderado en cuanto a competencias profesionales.

Muro (2019) desarrolló, en la Universidad San Pedro, su tesis titulada *“Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima”*. (Tesis de Maestría). Esta investigación tuvo como base evaluar si la gestión del conocimiento influye sobre las competencias profesionales, para los docentes de la UGEL N°3 de ciudad de Lima. Este estudio según su diseño; es de tipo no experimental, con un alcance temporal transversal, y de nivel correlacional-descriptivo, contando con 74 docentes como los muestreados. Para realizarlo se requirió dos cuestionarios para las variables estudiadas. Los resultados concluyeron que se rechazaba la hipótesis de investigación y se evidenciaba que las gestiones de conocimiento a nivel personal no tenían ninguna relación con las competencias profesionales, en los docentes de la UGEL N° 3 de la ciudad Lima.

Álvarez (2019), elaboró, en la Universidad San Pedro, su tesis titulada “*Relación de cumplimiento de competencias profesionales con la percepción de clima laboral en el Hospital San José PNP*”. (Tesis de Doctorado). El propósito fue saber cómo las competencias profesionales interactúan con el clima laboral en el personal del Hospital San José PNP. La presente investigación es metodológica, el tipo es no experimental, cuenta con un nivel correlacional y su alcance temporal es transversal, trabajando con 119 trabajadores del Hospital como muestra. Las técnicas empleadas como apoyo fueron la lista de cotejo con apoyo de expertos y el cuestionario. Se utilizó al cuestionario y lista de cotejo validado por juicio de expertos como técnicas. Concluyó afirmando que las competencias profesionales se interactúan de manera excelente con el clima laboral (Comportamiento Organizacional) en los trabajadores del Hospital San José PNP

Angulo, Espinoza, y Angulo (2016), redactaron un artículo sobre “*Educación universitaria de calidad con formación integral y competencias profesionales*”. (Artículo Científico). Investigación en Educación: Prospectiva Universitaria. La finalidad de la investigación fue resaltar que la formación integral y las competencias profesionales en las universidades son esenciales para revertir la crisis de capital humana que existe actualmente en el Perú. Trabaja bajo la metodología de documentar e informar como la acreditación y licenciamiento de las universidades ayuda a mejorar la calidad en la formación de competencias de los estudiantes. Concluyeron que la mejora continua de las competencias permitirá una mejor inserción laboral y un mejor desempeño grupal dentro y fuera del país, afirmando que la formación profesional en el Perú tendría que ser integral y con competencias profesionales óptimas.

Las teorías con las que se apoyó la presente investigación se basan en las variables de estudio *Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana*, las cuales profundizaremos a continuación:

En cuanto a la primera variable, *Competencia Profesionales*, Calero (2015), afirma que son considerados pilares que ayudan y facilitan a las organizaciones a poder ser más competitivas en el entorno global. Por otra parte, Farah, Jahanim y Adnan (2017)

afirman que el individuo actualmente va formando experiencias mediante su carrera profesional, fortaleciendo sus competencias laborales al transcurrir el tiempo. Es importante el rol de las empresas en darles las condiciones adecuadas a sus colaboradores para que estos puedan ser productivos laboralmente y poder explotar adecuadamente sus competencias.

Las competencias Profesionales están basadas en conocimientos genéricos y específicos, que, sumados a las actitudes, ayudan a resolver diferentes situaciones en un entorno empresarial (Shuman, Besterfield y McGourty, 2015). También las competencias profesionales estas evaluados mediante la buena administración del recurso humano donde se utilice adecuadamente sus conocimientos, experiencias y habilidades buscando lograr los objetivos (Santiváñez, 2016).

Pei-Li (2017) resalta en su artículo la filosofía empresarial asiática, afirmando que, para lograr los resultados esperados en cualquier empresa, los colaboradores deben laborar comprometidos con el objetivo planteado, coordinándose mutuamente y apoyándose para lograr las actividades diarias eficientemente.

Por otra parte, Rojas y Monteroso (2019), da un aporte excelente en su artículo de competencias profesionales donde recalca que la ruptura de fronteras ayuda también a mejorar las competencias profesionales de cada persona, ya que estas no solo se enfocan en competir con profesionales de su país, sino que compiten mundialmente con diferentes profesionales de otros países.

También en el artículo de Andrades y Dimanche (2019) complementado con Lewis y Bonollo (2015), consideran optimo contar con profesionales competentes en un país o una organización ya que mejora la competitividad laboral, y favorece al desarrollo económico, ya que cada persona cuenta con habilidades y competencias distintas a otras. La importancia de las competencias en el mundo laboral es muy valorada actualmente ya que sin las capacidades de movilizar conocimientos, capacidades, actitudes, habilidades y valores en una empresa no se lograría el éxito de esta y las

funciones operativas demorarían más de lo normal generando una deficiencia en la productividad laboral (Urbina, 2016).

Resaltamos las siguientes dimensiones para la primera variable Competencias Profesionales, según los aportes de Díaz (2015), Vargas, Casanova y Montanaro (2014) y Gonzales (2013):

Competencias Genéricas: Son comportamientos dentro del entorno laboral sumadas a las actitudes propias de cada colaborador, se adquieren mediante su formación profesional y se diferencian al momento de laborar en un puesto determinado donde se evalúa la capacidad de desenvolvimientos. Se considera como indicadores a todo lo que abarca las competencias genéricas, que son: *las habilidades* de cada colaborador dentro en un entorno laboral, los conocimientos empíricos o experiencia del trabajador, Las actitudes que demuestra como persona, y la forma en que trabaja en equipo dentro de la organización.

Competencias Específicas: Son las capacidades que se tiene para poder diferenciar detalles mínimos en condiciones normales, suelen abarcar las habilidades numéricas y motrices y se trabajan en cosas que requieren precisión y exactitud a la hora de producir. Mejor dicho, es la rapidez y precisión la con que la persona logra la producción esperada resaltando la eficiencia de cada colaborador siendo está valorada por sus superiores en la organización. Para las competencias específicas se trabajan los siguientes indicadores: La capacidad de organización de información que tiene cada colaborador en una organización, el proceso continuo de capacitación del trabajador en las Tecnologías de información y la capacidad al atender y poder resolver posibles dudas al usuario o cliente denominada Servicio de Información.

En cuanto a la segunda variable, *Productividad desde una Perspectiva Humana*, se detallan los siguientes conceptos:

La Productividad mide la capacidad de producción por unidades de trabajo que realiza cada persona en un entorno específico, es medible en términos porcentuales (Real Academia Española, 2017).

Para Koontz y Weihrich (2004), opina que hay relación entre los bienes y lo que produce una empresa como significado de productividad. Básicamente sirve para analizar el rendimiento tanto de la mano de obra como de la maquinarias y equipos (citado por Lorenzo, 2018).

La productividad en otro aspecto es la evaluación más elevada en el comportamiento organizacional ya que de ella va depender la rentabilidad empresarial (Datta, Guthrie y Wright, 2005). Una empresa logra ser productiva al cumplir con sus metas mediante la transformación de insumos en productos terminados, pero a un menor costo. Por esta razón la intervención humana es importante para poder lograr una buena productividad en la organización. (Robbins y Judge, 2015).

Respecto a la productividad desde una Perspectiva Humana, la Organización Internacional de Trabajo – OIT (2016), la define como el aspecto humano que administra de manera individual, grupal y organizacional, los recursos propios de una empresa, generando más bienes y servicios, como consecuencia del aumento de productividad en la organización (citado por Salvatierra, 2019).

Según Simpao (2018) sumándole los aportes de McCullough (2015) y Coccia (2017), la importancia humana para la productividad en cada organización es alta, porque de este dependerá lograr producir la demanda esperada para poder sobrevivir y seguir manteniendo rentable el negocio y/o empresa.

Para la segunda variable Productividad desde una Perspectiva Humana, combinando aportes de Robbins y Judge (2015), Chiavenato (2007), Quijano (2006), Gonzales (2016), Alva y Juárez (2014), Jerico (2014), Prokopenko (2016), Ganga y Villacis (2018), se considera a los comportamientos individuales, grupales y organizacionales como dimensiones, porque influyen en mejorar la productividad humana en una empresa:

Comportamiento Individual, relacionados a la participación que toman los colaboradores en una organización, para satisfacer sus necesidades personales como trabajador (Procesos Psicológicos). Los factores individuales toman en cuenta como

indicadores a la motivación personal que es indispensable para que un colaborador pueda lograr una meta organizacional, también a la satisfacción laboral, que permite sentirse cómodo en el entorno organizacional y ser eficiente al momento de laborar, sumándole a esto el compromiso e identificación con la organización, que debe tener cada trabajador en cualquier organización.

Comportamiento Grupal, que se basan en la participación de los colaboradores dentro de una organización, que están vinculadas con otros colaboradores para lograr satisfacer necesidades comunes dentro del entorno organizacional (Procesos Psicosociales). Para los factores grupales se toman en cuenta como indicadores a la Participación que es fundamental para estar integrados a los procesos de la organización, también la cohesión que ayuda al grupo a mantenerse unido y lograr los objetivos de la organización en conjunto, generando grandes vínculos para las tomas de decisiones futuras.

Comportamiento Organizacional, que son procesos provistos por la empresa para influir en las personas que laboran en ella (Procesos Psicosociales), que son necesarios evaluarlos ya que influyen en el entorno organizacional. Para los factores organizacionales se consideran como indicadores a la cultura organizacional que permite evaluar rutinas, comportamiento, principios, valores, etc. que se practican en una organización, también el clima organizacional, que también está ligado a la cultura organizacional ya que evalúa las relaciones dentro de una organización, sumándole a esto la capacidad de liderazgo como habilidad que pueden tener algunos colaboradores dentro de un entorno organizacional.

Los factores mencionados permiten a una organización cumplir sus objetivos estratégicos y saber que se cuenta con profesionales competentes, generando en las personas que laboran una determinada organización mejorar sus competencias profesionales, tras ser más eficientes en la productividad organizacional (Khodakarami, Shabani, y Farzipoor, 2016). Sumando a esto Shabani, Faramarzi, Reza y Khodakami (2017), nos dicen que los trabajadores dentro de una empresa buscan un ambiente agradable con buen compañerismo, ya que esto influye en el

comportamiento positivo o negativo en las actividades que realizan a diario en la organización.

La perspectiva epistemológica para la problemática de la investigación; sobre las competencias profesionales y su influencia en la productividad del factor humano, se trabaja mediante la aplicación de un enfoque cuantitativo, complementando al proyecto con la práctica de otros métodos o modelos científicos ya estudiados, que se relacionan con la problemática, como los siguientes:

Se resalta el *modelo funcional*, como enfoque de aplicación práctica, donde las competencias permiten desenvolver las capacidades que poseen los trabajadores al realizar sus actividades, buscando lograr resultados esperados en la organización enmarcados en funciones específicas (Quintanilla, Orellana y Páez, 2020).

Por otra parte, también se considera el *modelo conductista*, que resalta las competencias como características de los individuos expresadas en comportamientos, puestos en práctica mediante su desempeño en un cargo específico (Quintanilla, et al. 2020).

Por último, el *modelo de la complejidad*, donde mediante la práctica de las competencias se puede lograr manejar procesos complejos al desempeñar actividades en la organización, con idoneidad y ética, logrando la mejora personal y la calidad de vida laboral, en un ambiente sostenible (Quintanilla, et al. 2020).

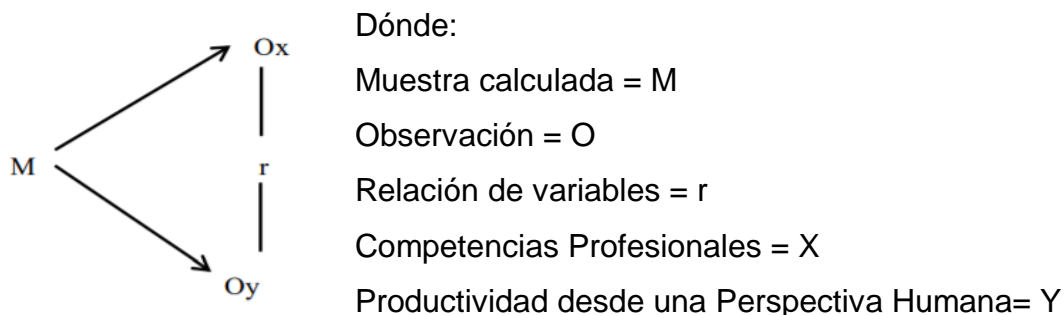
Los modelos científicos mencionados, al ponerlos en práctica en la investigación, tendrán un aporte epistemológico para la problemática estudiada, ya que se trabajará todos los aspectos mencionados en cada enfoque, buscando mediante la aplicación del estudio analizar a profundidad como las competencias profesionales influyen en la productividad del factor humano.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: Es Básica, ya que se origina en un marco teórico y solo busca ampliar conocimientos teóricos (Gómez, 2015).

Diseño de Investigación: El estudio según su diseño es una investigación no experimental porque se limitará a observar las situaciones reales del estudio, mas no se hará alguna modificación (Hernández, 2015). El alcance temporal de la investigación es transversal, debido a que se va recolectar información de las variables en solo un tiempo definido y limitado. La naturaleza de la investigación o enfoque es cuantitativa, ya que analizará y cuantificará con apoyo de la estadística y la numeración las variables a estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El nivel de la investigación se especifica que es descriptiva – correlacional, porque pretende ver la relación que existe entre “Competencias Profesionales” y “Productividad desde una Perspectiva Humana”, que se muestra como esquema a continuación:



3.2. Variables y Operacionalización: (Ver Anexo 7)

Variable X: Competencias Profesionales

Definición Conceptual:

Las competencias Profesionales están basadas en conocimientos genéricos y específicos, que, sumados a las actitudes, ayudan a resolver diferentes situaciones en un entorno empresarial (Shuman, Besterfield y McGourty, 2015).

Definición Operacional:

Las competencias Profesionales, actúan como variable mixta, con una escala ordinal de modo que su medición se podrá jerarquizar en categorías. Cuenta con las Competencias Genéricas y Competencias Específicas como dimensiones.

Escala de Medición:

Ordinal

Variable Y: Productividad desde una Perspectiva Humana**Definición Conceptual:**

Es el aspecto humano que administra de manera individual, grupal y organizacional, los recursos propios de una empresa, generando más bienes y servicios, como consecuencia del aumento de productividad en la organización (Salvatierra, 2019).

Definición Operacional:

La productividad desde una Perspectiva Humana, actúa como variable cualitativa con una escala ordinal ya que se va jerarquizar sus categorías de respuesta. Esta variable se desglosa en tres dimensiones, siendo estas; el comportamiento individual, grupal y organizacional.

Escala de Medición:

Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Según la información obsequiada por el área de Dirección de la UGEL SANTA, la cantidad de personal administrativo con la que cuenta en la actualidad es 112 trabajadores, por lo que se toma esta cantidad como población objetiva a trabajar.

- **Criterios de Inclusión:**

Personal administrativo nombrado (Jefes) de la UGEL SANTA que laboren actualmente en la institución.

Personal administrativo bajo contrato CAS de la UGEL SANTA que laboren actualmente en la institución.

- **Criterios de Exclusión:**

Trabajadores de servicios no personales (SNP) de la UGEL SANTA.

Trabajadores de otros sectores públicos

Población externa que no labore en la UGEL SANTA.

Muestra: Para la obtención de la muestra a estudiar, será bajo el apoyo de la formula estadística para muestras que cuentan con una población finita, porque que se tiene conocimiento de la cantidad de trabajadores que existen en la UGEL SANTA.

Con apoyo de la formula estadística para población finita, arroja como resultado que se trabajará con un total de 87 trabajadores administrativos de la UGEL SANTA, a quienes se aplicarán los instrumentos estructurados (*Ver Anexo 5*).

Muestreo: El Muestreo es No Probabilístico – Por Conveniencia

Unidad de Análisis: Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica: Encuesta (*Ver Anexo 1 y 3*)

La encuesta, como método de investigación, permite recolectar respuestas de diversos problemas a través de formas descriptivas o relacionando variables, ya que la información adquirida se sistematiza mediante un buen diseño que asegure el rigor y validez de la información obtenida (Buendía, Colás y Hernández, 2015).

- **Instrumento: Cuestionario** (*Ver Anexo 2 y 4*)

El cuestionario, consiste en elaborar una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir, de manera congruente apoyado del planteamiento del problema e hipótesis. (Buendía et al., 2015).

Se trabajará con dos instrumentos (cuestionarios), que fueron elaborados por el autor, para cada variable:

Como primer instrumento para recolectar datos de la variable Competencias Profesionales, se detalla que cuenta con diecinueve (19) ítems, las cuales trabajan con una escala ordinal (Escala de Likert), que va desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo” respectivamente. Cuenta con siete puntos, de los cuales cuatro son de la dimensión Competencias Genéricas y tres de la dimensión Competencias Específicas, con doce y siete ítems respectivos para cada dimensión.

Como segundo instrumento para recolectar datos de la variable Productividad desde una Perspectiva Humana, se especifica que cuenta con dieciocho (18) ítems, las cuales trabajan con una escala ordinal (Escala de Likert), que va desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo” respectivamente. Cuenta con ocho puntos, de los cuales tres son de la dimensión Comportamiento Individual, dos de la dimensión Comportamiento Grupal y tres de la dimensión Comportamiento Organizacional, con ocho, cuatro y seis ítems respectivos para cada dimensión.

Validez

Para Hernández (2015), la validez es el grado en la que un instrumento puede medir la variable a trabajar.

Para la presente investigación se trabajó mediante una prueba nombrada “Juicio de Expertos” que ayuda analizar y evaluar eficazmente la calidad que tiene el instrumento. Para ello se contó con el apoyo con tres especialistas, expertos en maestrías relacionadas a la gestión, cumpliendo con el grado necesario para validar los instrumentos elaborados.

Se adjuntará la información recogida por los expertos mediante el formato brindando por la Universidad Cesar Vallejo – Posgrado, respetando los criterios presentados

como la claridad y coherencia en cada uno de los ítems, para después procesarlos correctamente (Ver Anexo 6).

Validación por Juicio de Expertos de las variables Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana (Ver Anexo 11).

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Opinión del Experto
1	Magister	Velezmoro Zavala, Estela Jackeline	Muy Bueno
2	Magister	Chacón Arenas, Edinson Miguel	Muy Bueno
3	Magister	Dueñas Altuna, Javier Marcial	Muy Bueno

Confiabilidad

La confiabilidad, como instrumento, permite medir en específico posibles fallas que presentan frecuentemente las investigaciones a lo largo del tiempo (Hernández, 2015). Para trabajar la presente investigación se utilizará el Coeficiente de Alfa de Cronbach, según Hernández (2015) este coeficiente logra comprobar la confiabilidad del instrumento de medición. *Si el valor es cercano a 1.00 y superior a 0.80, tras la aplicación, se considera que los instrumentos son confiables.*

Para poder analizar este aspecto, se tomó una prueba piloto de 15 personas, que tengan características similares de la muestra calculada. Se procedió a recoger los datos con apoyo del Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Para la variable Competencias Profesionales se obtuvo una confiabilidad de 0.88 con un total de 19 enunciados, siendo este instrumento confiable para su aplicación (Ver Anexo 9).

Para la variable Productividad desde una Perspectiva Humana se obtuvo una confiabilidad de 0.85 con un total de 18 enunciados, considerando el instrumento confiable para su aplicación (Ver Anexo 10).

3.5. Procedimientos

Como primer proceso para la realización de la investigación se identifica y delimita el problema de investigación, considerando el problema a nivel internacional, nacional, llegando hasta el problema general en la localidad, posteriormente se realiza el planteamiento del problema, tanto general como específicos, seguido de los objetivos generales y específicos, también se considera la hipótesis tanto general como específicas de la investigación.

Por consiguiente, se procede a la elaboración, revisión y validación de los instrumentos para recolectar datos, mediante el juicio de expertos con ayuda de tres especialistas en la materia, también se coordinó el permiso con la UGEL SANTA para proceder a aplicar el instrumento mediante una carta de presentación emitida por la Universidad César Vallejo y aceptada por la institución.

Tras ser aceptada la carta de presentación se busca la participación de forma voluntaria del personal administrativo de la institución, brindándoles los cuestionarios elaborados anteriormente para la recolección de datos, finalizando con el recojo, la elaboración y codificación de los datos, con sus respectivas tabulaciones para comprobar mediante el análisis y discusión de los resultados si la hipótesis de la investigación es rechazada o aceptada.

3.6. Método de Análisis de Datos

Para poder comprobar las hipótesis planteadas en la investigación, el método a ejecutar será la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, que mide variables no paramétricas (si hay o no dependencia entre las variables), utilizada básicamente cuando no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de las variables.

Complementando para ello se realizará la aplicación de Prueba de Normalidad Kolmogórov – Smirnov que es para muestras mayores a 50, para definir si la distribución es normal o no normal.

Por otra parte, también se hará uso del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y Microsoft Excel, para poder realizar el procesamiento de datos, para analizar los resultados y corroborar la hipótesis. Sumado a esto, también se hará uso del Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos.

Por último, se hará uso de las estadísticas descriptivas necesarias, en especial las que tienen medidas de tendencia central, detallando los datos en distribución de frecuencias.

3.7. Aspectos Éticos

La elaboración del presente estudio respetó los criterios del Código de Ética en Investigación emitido por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, al igual que los formatos y todas las pautas solicitadas.

Se asume el respeto de la propiedad intelectual ya que todos los textos extraídos de otras fuentes o autores ajenas al investigador fueron citados correctamente según las normas APA última versión.

Se considera la responsabilidad y probidad de toda la información presentada por el autor, sumándole la autonomía de los participantes que actuarán de manera libre y voluntaria, considerando anónima la información recolectada evitando perjudicarlos (No maleficencia).

IV. RESULTADOS

4.1. El nivel de Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 1

Niveles de Competencias Profesionales

Valoración	f	%
Muy Desarrolladas	68	78%
Desarrolladas	19	22%
Medianamente Desarrolladas	0	0%
Poco Desarrolladas	0	0%
Sin Desarrollar	0	0%
Total	87	100%

Nota: La tabla 1 muestra que el 78% del personal administrativo encuestado de la UGEL SANTA cuenta con un nivel muy desarrollado de Competencias Profesionales, mientras que la diferencia del 22% poseen un nivel desarrollado de Competencias Profesionales; indicando un adecuado nivel de competencias profesionales en la Institución. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.2. El nivel de Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 2

Niveles de Productividad Humana

Valoración	f	%
Muy Alto	27	31%
Alto	60	69%
Regular	0	0%
Bajo	0	0%
Muy Bajo	0	0%
Total	87	100%

Nota: La tabla 2 muestra que el 69% del personal administrativo encuestado de la UGEL SANTA cuenta con un nivel alto de Productividad, mientras que la diferencia del 31% poseen un nivel productivo Muy alto; indicando un adecuado nivel de Productividad Humana en la Institución. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.3. Aplicación de la Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de Normalidad Kolmogórov – Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Profesionales	0.482	87	0.000
Productividad desde una Perspectiva Humana	0.437	87	0.000

Nota: La tabla 3 muestra la aplicación de la prueba de normalidad *Kolmogórov – Smirnov*, aplicada a muestras mayores de 50; indicando que tanto la variable Competencias Profesionales como la variable Productividad desde una Perspectiva Humana muestran un valor menos a 0.05 ($p < 0.05$), rechazando la hipótesis nula que indica que los datos se distribuyen normalmente, mostrando que los datos no siguen una distribución normal y se deben utilizar pruebas no paramétricas, por el cual se consideró aplicar el coeficiente de correlación Spearman para la investigación. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.4. Relación entre Competencias Profesionales y Comportamiento Individual del Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 4

Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Individual

			Competencias Profesionales	Comportamiento Individual
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coeficiente correlación	1.000	,274*
		Sig. (bilateral)		0.010
		N	87	87
	Comportamiento Individual	Coeficiente correlación	,274*	1.000
Sig. (bilateral)		0.010		
		N	87	87

Nota: La tabla 4 muestra una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Individual, tal como muestra el (Rho=,274). También se observa la significancia (p= 0.010), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se deduce que las Competencias Profesionales se relacionan, pero no de una forma significativa e influyente con el Comportamiento Individual del personal administrativo de la UGEL SANTA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.5. Relación entre Competencias Profesionales y Comportamiento Grupal del Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Grupal

		Competencias Profesionales	Comportamiento Grupal
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coeficiente correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,732**
	Comportamiento Grupal	N	87
		Coeficiente correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	87

Nota: La tabla 5 muestra una correlación positiva significativa alta y directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Grupal, tal como muestra el (Rho=,732), donde a mayor nivel de Competencias Profesionales, mayor será el nivel de desempeño Grupal del personal administrativo. A su vez se observa que la significancia (p= 0.000), es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se asume que las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con el Comportamiento grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.6. Relación entre Competencias Profesionales y Comportamiento Organizacional del Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Comportamiento Organizacional

			Competencias Profesionales	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coeficiente correlación	1.000	,284**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	87	87
	Comportamiento Organizacional	Coeficiente correlación	,284**	1.000
Sig. (bilateral)		0.008		
		N	87	87

Nota: La tabla 6 muestra una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Organizacional, tal como muestra el (Rho=,284). La significancia ($p= 0.008$), es menor a 0.05, descartando la hipótesis nula, deduciendo que las Competencias Profesionales se relacionan, pero de una manera baja y poco significativa con el Comportamiento Organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

4.7. Relación entre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana del Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre Competencias Profesionales y Productividad Humana

		Competencias Profesionales	Productividad Humana
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coeficiente correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,294**
	Productividad Humana	N	87
		Coeficiente correlación	,294**
		Sig. (bilateral)	0.006
		N	87

Nota: La tabla 7 muestra una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y Productividad Humana, como se muestra el (Rho=,294), con una significancia (p= 0.006) menor a 0.05, deduciendo que así se tenga un óptimo nivel de competencias profesionales no necesariamente va implicar una mejora significativa en la productividad humana, así exista una relación entre ambas, la influencia significativa es muy baja. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

V. DISCUSIÓN

Para contextualizar el análisis de los resultados como punto de partida, se manifiesta que, en un mundo globalizado las competencias profesionales son requisitos clave que debe tener cada persona para poder laborar en cualquier organización del sector público o privado. Las competencias en toda organización deben basarse en identificar a los colaboradores adecuados con necesidades y requerimientos de la empresa; así será más fácil saber el puesto donde puedan desempeñarse eficientemente (Quer 2013 y De la Harpe, Radloff, Wyber, 2013). Una empresa logra ser productiva al cumplir con sus metas mediante la transformación de insumos en productos terminados, pero a un menor costo. Por esta razón la intervención humana es importante para poder lograr una buena productividad en la organización. (Robbins y Judge, 2015).

La presente investigación se ha enfocado en el estudio de la productividad desde una perspectiva cualitativa y humana, en el cual factores o elementos que tienen que ver con la parte conductual y emocional, permiten demostrar al trabajador ciertos niveles de desempeño en la empresa, sin embargo, las investigaciones que se encontraron en los diferentes repositorios y artículos científicos se enfocan más en indicadores de logro de productividad, que difieren completamente con la variable estudiada, complementando a su vez, que los resultados sobre productividad pueden discrepar con diferentes investigaciones porque ellos analizan la productividad como medida, pero no es la única forma de cómo estudiar la productividad de un trabajador, por lo tanto hay que tener cuidado al interpretar el estudio, ya que no es una medición sino una cualificación.

En el caso del primer objetivo específico, en la tabla 1, se encontró que el personal administrativo encuestado de la UGEL SANTA cuenta con un nivel muy desarrollado de Competencias Profesionales, y el 22% poseen un nivel desarrollado. Los resultados del estudio discrepan con el artículo científico de Campos, Lima, Da Silva y Fernandes (2019), en el cual los resultados mostraron que el nivel de uso de competencias profesionales estaba por debajo de su importancia, y que las

competencias genéricas tuvieron más atención e importancia que las competencias específicas en la gestión de cadena de suministro. También discrepan con el artículo científico de Consuelo Casimiro, Javier Casimiro y Walther Casimiro (2019), donde se obtuvo que el nivel de la variable de estudio (Competencias Profesionales) fue poco eficiente, pero esto no influyó significativamente para señalar que los estudiantes presentaban un nivel moderado en cuanto a competencias profesionales. Todos estos resultados se sustentan a lo mencionado por Shuman, Besterfield y McGourt (2015) que las competencias profesionales están basadas en conocimientos genéricos y específicos, que, sumados a las actitudes, ayudan a resolver diferentes situaciones en un entorno empresarial. Concluyendo que, las Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA son muy desarrolladas, lo que conlleva a indicar que existe un adecuado nivel de competencias, evidenciándose mediante una buena calidad de competencias genéricas y específicas por parte de los administrativos de la institución.

Respecto a los hallazgos del segundo objetivo específico, se demostró en la tabla 2, que el 69% del personal administrativo encuestado de la UGEL SANTA cuenta con un nivel alto de productividad, mientras que la diferencia del 31% poseen un nivel productivo muy alto. Estos resultados discrepan con el artículo científico de Vipinosa, Acevedo y MLIS (2015), donde concluyeron que no existe una diferencia significativa en la efectividad de la enseñanza de los profesores de ciencias según el nivel de productividad, y solo demostraban eficiencia en su trabajo más no valores laborales; la productividad, los valores y la efectividad no estaban relacionados entre sí. Los presentes resultados son sustentados por la Real Academia Española (2017), afirmando que la Productividad mide la capacidad de producción por unidades de trabajo que realiza cada persona en un entorno específico, es medible en términos porcentuales. Concluyendo que, el nivel de Productividad Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA es alto, indicando un adecuado nivel de Productividad en la Institución, esto se evidencia porque existe un buen comportamiento o desempeño individual, grupal y organizacional. Resaltando que el nivel de productividad está cualificado en función de aspectos que se relacionan con

el desarrollo personal y profesional del administrativo, que les permiten demostrar niveles de desempeño en la institución.

En cuanto al tercer objetivo específico, en la tabla 4, se encontró que existe una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Individual, ($Rho=,274$). También se observa la significancia ($p= 0.010$), siendo menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se deduce que las Competencias Profesionales se relacionan, pero de una forma baja con el Comportamiento Individual del personal administrativo de la UGEL SANTA. Estos resultados discrepan con la tesis de maestría de Muro (2019), donde concluyó que se rechazaba la hipótesis de investigación y se evidenciaba que las gestiones de conocimiento a nivel personal no tenían ninguna relación con las competencias profesionales, en los docentes de la UGEL N° 3 de la ciudad Lima. Sustentando estos resultados con los aportes de Ganga y Villacis (2018), que consideran que los comportamientos individuales están relacionados a la participación que toman los colaboradores en una organización, para satisfacer sus necesidades personales como trabajador (Procesos Psicológicos). Concluyendo que existe una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Individual del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis específica nula $HE1_0$, pero deduciendo que así se tenga un buen nivel de competencias profesionales no necesariamente va implicar una mejora significativa en el comportamiento o desempeño individual de los administrativos, afirmando una relación entre ambas, pero no con una influencia significativa.

Para el cuarto objetivo específico, apoyado de la tabla 5, se obtuvo una correlación positiva significativa alta y directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Grupal, tal como muestra el ($Rho=,732$). A su vez se observa que la significancia ($p= 0.000$), es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se asume que las Competencias Profesionales se relacionan directa y significativamente con el Comportamiento grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA. Los resultados mencionados coinciden con el artículo científico de

Angulo, Espinoza, y Angulo (2016), donde concluyeron que la mejora continua de las competencias permitirá una mejor inserción laboral y un mejor desempeño grupal dentro y fuera del país, afirmando que la formación profesional en el Perú tendría que ser integral y con competencias profesionales óptimas. Los resultados mencionados se sustentan con el aporte de Prokopenko (2016) que deduce que el Comportamiento grupal se basa en la participación de los colaboradores dentro de una organización, que están vinculadas con otros colaboradores para lograr satisfacer necesidades comunes dentro del entorno organizacional (Procesos Psicosociales). Concluyendo que, se evidenció una correlación alta y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis específica nula HE_{2o} , afirmando que al tener un buen nivel de competencias profesionales va implicar una mejora significativa en el comportamiento o desempeño grupal de los administrativos, resaltando una influencia significativa entre ambas.

Referente al quinto objetivo específico, en la tabla 6 muestra una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y la dimensión Comportamiento Organizacional, con un ($Rho=,284$), la significancia ($p= 0.008$), es menor a 0.05, descartando la hipótesis nula, deduciendo que las Competencias Profesionales se relacionan, pero de una manera baja con el Comportamiento Organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA. Los presentes resultados se asemejan con la tesis de doctorado de Álvarez (2019), que concluyó afirmando que las competencias profesionales se interactúan de manera excelente con el clima laboral (Comportamiento Organizacional) en los trabajadores del Hospital San José PNP. También coincide con el artículo científico de Andrades y Dimanche (2019), donde concluyeron que los profesionales rusos requieren mejorar sus competencias y habilidades en cuanto a gestión, marketing e investigación sostenibles, por lo que las universidades deben ofrecer una mejor educación para laborar mejor en un entorno organizacional, aumentando la tasa de empleabilidad de los estudiantes, para ayudar a las empresas turísticas a desempeñarse mejor, contribuyendo a la competitividad y sostenibilidad. Sustentando los resultados por Jerico (2014),

afirmando que, el comportamiento organizacional, son procesos provistos por la empresa para influir en las personas que laboran en ella (Procesos Psicosociales), son necesarios evaluarlos ya que influyen en el entorno organizacional. Concluyendo que, se da una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis específica nula H_{E3} , pero resaltando que así se tenga un buen nivel de competencias profesionales no implicará una mejora significativa con el comportamiento o desempeño organizacional de los administrativos, evidenciando una relación, pero no con una influencia significativa.

Respecto al objetivo general, se demostró en la tabla 7 que existe una correlación positiva baja pero directa entre la variable Competencias Profesionales y Productividad Humana, como se muestra el ($Rho=,294$), afirmando que las Competencias Profesionales se relacionan, pero de una manera baja con la Productividad Humana, con una significancia ($p= 0.006$) menor a 0.05, descartando la hipótesis nula. Los resultados coinciden con el artículo científico de Suliman y Mansor (2018), donde por medio de la correlación de Pearson se concluyó que las competencias profesionales se relacionan significativamente con la productividad de los docentes, obteniendo la satisfacción laboral de los docentes, respectivamente. También se asemejó a la tesis de maestría de Pizarro (2019), donde los resultados concluyeron que hay relación óptima entre Competencias Profesionales y Productividad laboral, con una correlación positiva y un nivel de significancia alta. Se sustentan los resultados con el aporte de Urbina (2016) afirmando la importancia de las competencias en el mundo laboral, ya que es muy valorada actualmente, porque sin las capacidades de movilizar conocimientos, capacidades, actitudes, habilidades y valores en una empresa no se lograría el éxito de esta y las funciones operativas demorarían más de lo normal generando una deficiencia en la productividad laboral. Concluyendo que existe una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis nula H_0 , afirmando que la productividad humana no va aumentar solamente con un buen nivel de competencias profesionales, sino que

existen otros factores que influyen su aumento, deduciendo que así se tenga un óptimo nivel de competencias profesionales no necesariamente va implicar una mejora significativa en la productividad humana, así exista una relación entre ambas, la influencia significativa es muy baja.

Existen pocas investigaciones que busquen medir la relación entre competencias profesionales y productividad desde una perspectiva humana, por esta razón es importante evaluar a detalle cada investigación citada, para poder complementarlas adecuadamente al presente estudio, aportando como fortaleza diferencial una nueva investigación metodológica de tipo básica, con un diseño cuantitativo correlacional, que aún no se trabajó en la actualidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis nula H_0 , afirmando que la productividad humana no va aumentar solamente con un buen nivel de competencias profesionales, sino que existen otros factores que influyen su aumento, deduciendo que así se tenga un óptimo nivel de competencias profesionales no necesariamente va implicar una mejora significativa en la productividad humana, así exista una relación entre ambas, la influencia significativa es muy baja.

Segunda. Las Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA son muy desarrolladas, lo que conlleva a indicar que existe un adecuado nivel de competencias, evidenciándose mediante una buena calidad de competencias genéricas y específicas por parte de los administrativos de la institución.

Tercera. El nivel de Productividad Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA es alto, indicando un adecuado nivel de Productividad en la Institución, esto se evidencia porque existe un buen comportamiento o desempeño individual, grupal y organizacional. Resaltando que el nivel de productividad está cualificado en función de aspectos que se relacionan con el desarrollo personal y profesional del administrativo, que les permiten demostrar niveles de desempeño en la institución.

Cuarta. Existe una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Individual del personal administrativo de la UGEL SANTA rechazando la hipótesis específica nula $HE1_0$, pero deduciendo que así se tenga un buen nivel de competencias profesionales no necesariamente va implicar una mejora significativa en el comportamiento o desempeño individual de los administrativos, afirmando una relación entre ambas, pero no con una influencia significativa.

Quinta. Existe una correlación alta y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Grupal del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis específica nula HE2_o, afirmando que al tener un buen nivel de Competencias profesionales va implicar una mejora significativa en el comportamiento o desempeño grupal de los administrativos, resaltando una influencia significativa entre ambas.

Sexta. Existe una correlación positiva baja y directa entre las Competencias Profesionales y el Comportamiento Organizacional del personal administrativo de la UGEL SANTA, rechazando la hipótesis específica nula HE3_o, pero resaltando que así se tenga un buen nivel de competencias profesionales no implicará una mejora significativa con el comportamiento o desempeño organizacional de los administrativos, evidenciando una relación, pero no con una influencia significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al director de la institución; realizar capacitaciones constantes en temáticas como “Desarrollo de Competencias generales y específicas”, “Trabajo en equipo” y “Liderazgo” para reforzar y aumentar más las habilidades competentes personales de los administrativos que laboran actualmente en la UGEL SANTA.

Segunda. A la institución Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Santa; continuar incorporando en sus diferentes postulaciones futuras a colaboradores que cumplan con el perfil adecuado para el puesto requerido, mediante esto la institución podrá seguir manteniendo un adecuado nivel de competencias en cuanto a sus administrativos y jefes.

Tercera. A los jefes de área, evaluar constantemente a sus colaboradores mediante la opinión de los usuarios, para ver si el nivel de productividad humana es idóneo o se debe mejorar con capacitaciones semanales, en caso se requiera.

Cuarta. A los investigadores interesados, continuar reforzando más la investigación de las variables presentadas en el estudio, para poder profundizar más sobre la relación que existe entre las competencias profesionales y productividad desde una perspectiva humana, aplicando estudios experimentales y poder realizar las comparaciones correspondientes, logrando ser útil para futuras nuevas investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria s. a del distrito de Trujillo-2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Álvarez, F. (2019). *Relación de cumplimiento de competencias profesionales con la percepción de clima laboral en el Hospital San José PNP* (Tesis de Doctorado), Universidad San Pedro, Chimbote - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10755>
- Andrades, L. y Dimanche, F. (2019). *Destination competitiveness in Russia: Tourism professionals' skills and competences*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 31(2), 910-930. doi: 10.1108/IJCHM11-2017-0769
- Angulo, P., Espinoza, J., y Angulo, P. (2016). Educación universitaria de calidad con formación integral y competencias profesionales. *Prospectiva Universitaria*. 6(11), 159-167. doi: 10.26490/uncp.horizonte ciencia.2016.11.237
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (2015). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Calero, S. (2015), *Competencias profesionales de las enfermeras en el cuidado a la persona y la satisfacción del usuario externo en el servicio de pediatría, área hospitalización del Hospital Alberto Sabogal Sologuren; 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo – Perú. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/540701>
- Campos, D. , Lima, J. , Da Silva, A. y Fernandes, A. (2019), *Professional competencies in supply chain management in the mid-sized supermarket sector in Brazil*. Supply Chain Management , 24(3), 405-416. doi:10.1108/SCM-02-2018-0081
- Casimiro, C., Casimiro, J., y Casimiro, W. (2019). *Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios*. Conrado, 15(70), 312-319. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500312&lng=es&tlng=es.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill
- Coccia, M. (2017), *Optimization in R&D intensity and tax on corporate profits for supporting labor productivity of nations*. First Online, 43(3), 792-814, doi: 10.1007/s10961-017-9572-1
- Datta, D., Guthrie, J., Wright, P. (2005), *Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter?*. Academy of Management, 48(1), 135-145. doi: 10.5465/amj.2005.15993158
- De la Harpe, B., Radloff, A. y Wyber, J. (2013), *Quality and Generic (Professional) Skills*. Quality in Higher Education, 6(3), 231-243, doi: 10.1080/13538320020005972
- Díaz, M. (2015). *Gestión humana. Barranquilla*, (3.a ed.) México D.F., Mexico: McGraw-Hill
- Farah, N., Jahanim, J. y Adnan, Z. (2017). Stressor factors, internal communication and commitment to change among administrative staff in Malaysian public higher-education institutions. On the Horizon. 26(4), 291-306. doi: 10.1108/OTH-12-2017-0094
- Ganga, F. y Villacis H. (2018). *Individual and group factors influencing the productivity of workers in large and medium-sized enterprises of Guayaquil*. Perspectives Magazine, (42), 97-122. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&tlng=
- Gómez, M. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica* (5° ed.). México: Pearson
- González, A. (2013). *Métodos de compensación basados en competencias*. 2ª ed. Barranquilla: Ecoe Ediciones
- González, A. (2016). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill.

- Jerico, P. (2014). *La gestión del conocimiento: tendencias y desarrollos en España*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 18. Madrid, España
- Khodakarami, M., Shabani, A. y Farzipoor, R. (2016), *Concurrent estimation of efficiency, effectiveness and returns to scale*. *International Journal of Systems Science*, 47(5), 1202-1220. doi: 10.1080/00207721.2014.907943
- Lewis, W. y Bonollo, E. (2015), *An analysis of professional skills in design: implications for education and research*. *Science Direct*. 23(4), 384 – 406. doi: 10.1016/S0142-694X(02)00003-0
- Lorenzo, E. (2018), *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*, (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/552570?mode=simple>
- Magaña, D., Aguilar, N. y Avendaño, K. (2016). *Diferencias de género en capacidad de liderazgo percibido en estudiantes de pregrado*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048483010>
- McCullough, E. (2015), *Labor Productivity and Employment Gaps in Sub-Saharan Africa*. World Bank Group. doi: 10.1596/1813-9450-7234
- Ministerio de Producción – PRODUCE (2015), *Estudio de la Situación Actual de las Empresas Peruanas*, Recuperado de: <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/790-estudio-de-la-situacion-actual-de-las-empresas-peruana>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo –MTPE (2019), *Evaluación de Competencias Laborales*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/>
- Muro, M. (2019). *Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima* (Tesis de Maestría), Universidad San Pedro, Chimbote-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6368>

- Oficina Internacional de Trabajo – OIT (2014), *Competencias para el Empleo: Orientaciones de Política*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- OIT (2016). *El recurso humano y la productividad*. Primera edición
- Pavié, A. (2012). *Las Competencias Profesionales del Profesorado de Lengua Castellana y Comunicaciones en Chile: Aportaciones a la Formación Inicial* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Chile. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=129607>
- Pei-Li, Y. (2017). *Innovative culture and professional skills*. International Journal of Manpower, 38(2), 198-214. doi: 10.1108/IJM-10-2014-0214
- Pizarro, C. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36779>
- Prokopenko (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Quer, I. (2013). *La gestión por competencias: su contribución a los objetivos estratégicos de las empresas*. (Tesis de Doctorado). Reus, España: Universitat Rovira i Virgili. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/108991>
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A
- Quintanilla., Orellana, C. y Páez, R. (2020), *Representaciones epistemológicas sobre competencias de pensamiento científico de educadoras de párvulos en formación*. Enseñanza de las Ciencias. Revista de investigación y experiencias didácticas, 38(1), 47-66. doi: 10.5565/rev/ensciencias.2714
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española* (23° ed.). Madrid. España.
- Robbins, S. y Judge, T. (2015), *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Rojas, C. y Monterroso, C. (2019). *Perfil de Competencias Profesionales de la Población Inmigrante Venezolana al Perú 2017-2018*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. Recuperado de: <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/261>
- Salvatierra, E. (2019), *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo – Perú. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/647417>
- Santiváñez, M. (2016). *Desarrollo de competencias profesionales a través de la investigación: algunas ideas para su incorporación*. Investiga territorios. Recuperado de : <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/investigaterritorios/article/view/20404/20330>
- Shabani, A., Faramarzi, G., Reza, F. y Khodakarami, M. (2017). *Simultaneous evaluation of efficiency, input effectiveness, and output effectiveness*. Benchmarking, 24(7), 1854-1870. doi: 10.1108/BIJ-10-2015- 0096
- Shuman, L., Besterfield, M. y McGourty, J. (2015), *The ABET “Professional Skills” — Can They Be Taught? Can They Be Assessed?* Wiley Online Library. doi: 10.1002/j.2168-9830.2005.tb00828.x
- Simpao, K. (2018). *Labour productivity measurement and control standards for hotel*. Journal of Service Science Research, 10(1), 25-76. doi:10.1007/s12927-018-0002-1
- Suliman, A. y Mansor, A. (2018). *The relationship between professional competence and productivity and its impacts on teacher’s job satisfaction at Junior High School Rawajitu Timur Lampung*. International Journal of Engineering and Technology, 7(3.30), 453 – 457. doi: 10.14419/ijet.v7i3.30.18358
- Urbina, L. (2016), *Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología*. Educ, Med, Súper. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?s>.
- Vargas, E., Casanova, J. y Montanaro, T. (2014). *Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira, Santa Rosa de Cabal. Recuperado de:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/1892/65838V297.pdf;jsessionid=8BC01B99D52D019FC2FBD30F3E0720A1?sequence=1>

Vipinosa, L., Acevedo, E. y MLIS (2015). *Productivity, work values, and teaching effectiveness of science teachers in capiz state university*. *Educational Quest*, 6(2), 69-74. doi: 10.5958/2230-7311.2015.00011.2

ANEXOS

Anexo 1: Ficha Técnica Del Instrumento Para Medir La Variable Competencias Profesionales

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Instrumento:	Encuesta sobre Competencias Profesionales
Técnica e Instrumento:	Encuesta / Cuestionario
Autor:	Lic. Morillo Sopan, Alexander Dinel
Lugar:	Nuevo Chimbote
Forma y Fecha de Aplicación:	Individual / Mayo – Junio 2021
Administrado a:	Jefes y Colaboradores de la UGEL SANTA
Tiempo de Aplicación:	10 minutos
Objetivo:	Identificar el nivel de Competencias Profesionales del personal administrativo de la UGEL SANTA.
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 2 dimensiones (Competencias genéricas y específicas), y 19 ítems. La encuesta fue elaborada para la presente investigación.

Medición de la variable:

Para poder medir el nivel de la variable Competencias profesionales se evaluará mediante el total de las respuestas de los 19 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Sin Desarrollar = 1	(19 – 34)
Poco Desarrolladas = 2	(35 – 50)
Medianamente Desarrolladas = 3	(51 – 66)
Desarrolladas = 4	(67 – 82)
Muy Desarrolladas = 5	(83 – 95)

Anexo 2: Cuestionario Sobre Competencias Profesionales

Estimado (a) participante:

El presente cuestionario, forma parte de un proyecto de investigación y se basa en obtener información sobre las Competencias Profesionales del personal Administrativo de la UGEL SANTA, lea detalladamente cada interrogante y responda con seriedad marcando con una "X" o aspa en cada recuadro según sea la respuesta más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5.

INSTRUCCIONES:

Responda marcando un "X" en la alternativa elegida, considerando lo siguiente:

ESCALA DE CONVERSIÓN	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
INDIFERENTE	3
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	5

Datos Generales:

N° Cuestionario: _____ Fecha de Recolección: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

N°	COMPETENCIAS GENÉRICAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES					
1	Las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución					
2	Son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales					
3	Las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales					

4	Las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo					
CONOCIMIENTOS		1	2	3	4	5
5	Los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales					
6	La experiencia y conocimientos que obtuvo en otras instituciones o empresas sirven para la institución actual en la que labora					
ACTITUDES		1	2	3	4	5
7	Las actitudes personales que toma durante la jornada laboral son las correctas					
8	Asumir nuevas responsabilidades como iniciativa propia en el área donde labora es correcto					
9	Es idóneo tomar una actitud positiva al trabajar bajo presión o frente a un estrés laboral					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
10	Es importante trabajar en equipo como habilidad grupal					
11	Es importante la motivación entre compañeros para realizar trabajos en equipo					
12	Interactuar bien con tu equipo de trabajo permitirá lograr las metas diarias del área					
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		VALORACIÓN				
ORGANIZACIÓN DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
13	El nivel de Organización al transferir información a los usuarios es el correcto					
14	La organización de información de todos los documentos es fundamental para cada colaborador del área					

TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
15	El manejo de la tecnología y la eficiencia para brindar información al usuario es la adecuada					
16	Tener una base de datos de los usuarios permite ser más eficiente al interactuar con ellos					
17	Es fundamental que la institución cuente con un sistema big data donde se codifiquen todos los documentos de los usuarios					
SERVICIO DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
18	La capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta					
19	La implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario					

Anexo 3: Ficha Técnica Del Instrumento Para Medir La Variable Productividad Desde Una Perspectiva Humana

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Instrumento:	Encuesta sobre Productividad desde una Perspectiva Humana
Técnica e Instrumento:	Encuesta / Cuestionario
Autor:	Lic. Morillo Sapan, Alexander Dinel
Lugar:	Nuevo Chimbote
Forma y Fecha de Aplicación:	Individual / Mayo – Junio 2021
Administrado a:	Jefes y Colaboradores de la UGEL SANTA
Tiempo de Aplicación:	10 minutos
Objetivo:	Determinar el nivel de Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA.
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 3 dimensiones (Comportamiento Individual, grupal y organizacional), y 18 ítems. La encuesta fue elaborada para la presente investigación.

Medición de la variable:

Para poder medir el nivel de la variable Productividad desde una Perspectiva Humana se evaluará mediante el total de las respuestas de los 18 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Muy bajo= 1	(18 – 32)
Bajo = 2	(33 – 47)
Regular = 3	(48 – 62)
Alto = 4	(63 – 77)
Muy Alto = 5	(78 – 90)

Anexo 4: Cuestionario Sobre Productividad Desde Una Perspectiva Humana

Estimado (a) participante:

El presente cuestionario, forma parte de un proyecto de investigación y se basa en obtener información sobre la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal Administrativo de la UGEL SANTA, lea detalladamente cada interrogante y responda con seriedad marcando con una "X" o aspa en cada recuadro según sea la respuesta más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5.

INSTRUCCIONES:

Responda marcando un "X" en la alternativa elegida, considerando lo siguiente:

ESCALA DE CONVERSIÓN	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
INDIFERENTE	3
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	5

Datos Generales:

N° Cuestionario: _____ Fecha de Recolección: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

N°	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN PERSONAL						
1	La automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente					
2	La motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar					
3	La motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo					
SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5

4	La satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante					
5	La motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante					
6	Se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo					
COMPROMISO E IDENTIFICACIÓN		1	2	3	4	5
7	Comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental					
8	Ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo					
COMPORTAMIENTO GRUPAL		VALORACIÓN				
PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
9	El apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente					
10	Relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir					
COHESIÓN		1	2	3	4	5
11	Establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución					
12	Formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		VALORACIÓN				
VALORACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5

13	Sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional					
14	Los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida					
VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
15	Es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo					
16	Tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales					
LIDERAZGO		1	2	3	4	5
17	La capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras					
18	Es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente					

Anexo 5: Cálculo De La Muestra Mediante La Fórmula Estadística Para Población Finita

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra (N°)

N = Tamaño de la Población de la UGEL SANTA (112 Trabajadores)

Z = Valor de la distribución de Gauss 1.96, con un nivel de confianza de 95%

p = Prevalencia esperada (0.5)

q = (1-p) = 0.5

E = Margen de error = 5%

$$n = \frac{(112) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(112 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{108}{1.24}$$

$$n = 87$$

Con apoyo de la formula estadística para población finita, arroja como resultado que se trabajará con un total de 87 trabajadores administrativos de la UGEL SANTA, a quienes se aplicarán los instrumentos estructurados.

Anexo 7: Operacionalización De Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Profesionales	Las competencias Profesionales están basadas en conocimientos genéricos y específicos, que, sumados a las actitudes, ayudan a resolver diferentes situaciones en un entorno empresarial (Shuman, Besterfield y McGourty, 2015)	Las competencias Profesionales, actúan como variable mixta, con una escala ordinal de modo que su medición se podrá jerarquizar en categorías. Cuenta con las Competencias Genéricas y Competencias Específicas como dimensiones.	Competencias Genéricas	Habilidades	Ordinal
				Conocimientos	
				Actitudes	
			Competencias Específicas	Trabajo en Equipo	
				Organización de Información	
				Tecnologías de Información	
Productividad desde una Perspectiva Humana	Es el aspecto humano que administra de manera individual, grupal y organizacional, los recursos propios de una empresa, generando más bienes y servicios, como consecuencia del aumento de productividad en la organización (Salvatierra, 2019)	La productividad desde una Perspectiva Humana, actúa como variable cualitativa con una escala ordinal ya que se va jerarquizar sus categorías de respuesta. Esta variable se desglosa en tres dimensiones, siendo estas; el comportamiento individual, grupal y organizacional.	Comportamiento Individual	Motivación Personal	Ordinal
				Satisfacción Laboral	
				Compromiso e Identificación	
			Comportamiento Grupal	Participación	
				Cohesión	
			Comportamiento Organizacional	Valoración de Cultura Organizacional	
				Valoración del Clima Organizacional	
				Liderazgo	

Anexo 8: Áreas De La Unidad De Gestión Educativa Local (Ugel) Santa

N°	ÁREAS DE LA UGEL SANTA
1	Dirección
2	Administración
3	Personal
4	Imagen Institucional
5	Actas y Certificados
6	Resoluciones y Archivos
7	COPROA
8	Escalafón
9	Computo
10	Patrimonio
11	Abastecimiento
12	Almacén
13	Remuneraciones y
14	Liquidaciones
15	Área de Gestión Pedagógica
16	Área de Gestión Institucional
17	Asesoría Jurídica
18	Órgano de Control Institucional

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Santa.

Anexo 9: Análisis De Confiabilidad Del Instrumento Para Medir La Variable Competencias Profesionales

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
0,88	19

NIVEL DE CONFIABILIDAD: BUENO

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	3.13	1.12
ITEM 2	2.87	0.55
ITEM 3	3.33	0.52
ITEM 4	3.33	0.81
ITEM 5	3.47	1.12
ITEM 6	3.47	0.84
ITEM 7	3.47	0.70
ITEM 8	3.07	1.50
ITEM 9	3.67	0.95
ITEM 10	3.80	1.60
ITEM 11	2.80	1.03
ITEM 12	2.47	0.70
ITEM 13	3.00	1.29
ITEM 14	3.27	0.92
ITEM 15	3.20	0.74
ITEM 16	3.47	0.84
ITEM 17	2.87	0.55
ITEM 18	3.40	1.11
ITEM 19	3.47	0.55

INTERPRETACIÓN: Con el apoyo de la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach para la variable Competencias Profesionales, arroja como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento mediante la escala de Likert aplicada a una muestra piloto de 15 administrativos de la UGEL SANTA es BUENO con un valor de 0.88, considerándolo confiable.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

N° DE ENCUESTADOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	72
	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	2	2	2	3	4	3	3	5	3	63
	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	4	4	3	4	3	5	4	68
	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	79
	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	2	3	2	4	3	5	3	3	3	3	68
	6	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	5	3	3	2	2	4	4	54
	7	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	62
	8	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	51
	9	3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	1	1	4	4	4	3	4	3	3	3	67
	10	4	3	4	3	4	3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	66
	11	5	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	74
	12	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	52
	13	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	46
	14	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	4	4	56
	15	2	3	2	3	1	3	4	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	4	4	45
Varianza	1.12	0.55	0.52	0.81	1.12	0.84	0.7	1.5	0.95	1.6	1.03	0.7	1.29	0.92	0.74	0.84	0.55	1.11	0.55	107.8381		
Promedio	3.13	2.87	3.33	3.33	3.47	3.47	3.47	3.07	3.67	3.8	2.8	2.47	3	3.27	3.2	3.47	2.87	3.4	3.47			

suma de var/item	17.4
k	19
Alfa de Cronbach	0.88

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 V_i - Varianza de cada ítem
 V_t - varianza del total

Leyenda de códigos	
1=	Totalmente en desacuerdo
2=	En desacuerdo
3=	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
4=	De acuerdo
5=	Totalmente de acuerdo

Anexo 10: Análisis De Confiabilidad Del Instrumento Para Medir La Variable Productividad Desde Una Perspectiva Humana

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
0,85	18

NIVEL DE CONFIABILIDAD: BUENO

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	4.13	0.84
ITEM 2	3.67	1.38
ITEM 3	3.60	0.97
ITEM 4	3.60	0.83
ITEM 5	3.53	1.55
ITEM 6	3.40	0.69
ITEM 7	3.60	0.54
ITEM 8	3.27	0.92
ITEM 9	4.00	0.71
ITEM 10	3.80	1.60
ITEM 11	2.80	1.03
ITEM 12	2.47	0.70
ITEM 13	3.27	0.92
ITEM 14	4.00	0.71
ITEM 15	3.20	0.74
ITEM 16	3.67	1.38
ITEM 17	3.60	0.83
ITEM 18	4.20	0.89

INTERPRETACIÓN: Con el apoyo de la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach para la variable Productividad desde una Perspectiva Humana, arroja como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento mediante la escala de Likert aplicada a una muestra piloto de 15 administrativos de la UGEL SANTA es BUENO con un valor de 0.85, considerándolo confiable.

PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANA

N° DE ENCUESTADOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	77
	2	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	2	2	4	5	4	3	5	5	71
	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	3	2	4	3	54
	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	4	3	2	3	5	2	2	2	3	51
	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3	4	3	4	68
	6	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	65
	7	3	2	3	3	1	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	53
	8	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	2	2	5	5	2	5	3	5	5	73
	9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	1	3	3	4	4	4	5	65
	10	3	5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	62
	11	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	74
	12	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	2	3	5	5	3	5	4	5	5	76
	13	5	4	3	2	5	3	4	3	4	1	3	2	3	4	2	4	2	5	5	59
	14	4	4	3	4	5	3	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	5	5	60
	15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	49
Varianza	0.84	1.38	0.97	0.83	1.55	0.69	0.54	0.92	0.71	1.6	1.03	0.7	0.92	0.71	0.74	1.38	0.83	0.89	0.89	87.171429	
Promedio	4.13	3.67	3.6	3.6	3.53	3.4	3.6	3.27	4	3.8	2.8	2.47	3.27	4	3.2	3.67	3.6	4.2			

suma de var/item	17.2
k	18
Alfa de Cronbach	0.85

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 V_i - Varianza de cada ítem
 V_t - varianza del total

Leyenda de códigos	
1=	Totalmente en desacuerdo
2=	En desacuerdo
3=	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
4=	De acuerdo
5=	Totalmente de acuerdo

Anexo 11: Validación De Los Instrumentos Aprobado Por Expertos

Validación 1: Mg. Velezmoro Zavala, Estela Jackeline (Maestra en administración de Negocios – MBA)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL ESTUDIO: Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS PROFESIONALES	COMPETENCIAS GENERICAS	HABILIDADES	Las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución						X		X		X		X		
			Son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales						X		X		X		X		
			Las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales						X		X		X		X		
			Las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
	CONOCIMIENTOS	Los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales						X		X		X		X			

PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANA		SERVICIOS DE INFORMACION	La capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta						X		X			X						
			La implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario						X		X			X		X				
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	MOTIVACIÓN PERSONAL	La automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente							X		X			X		X			
			La motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar							X		X			X		X			
			La motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo								X		X			X		X		
		SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante								X		X			X		X		
			La motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante								X		X			X		X		
			Se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo								X		X			X		X		
		COMPROMISO E IDENTIFICACIÓN	Comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental								X		X			X		X		
			Ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo								X		X			X		X		
		COMPORTAMIENTO GRUPAL	PARTICIPACIÓN	El apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente							X		X			X		X		

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COHESIÓN	Relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir							X	X	X	X					
		Establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución								X	X	X	X				
		Formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución								X	X	X	X				
	VALORACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional								X	X	X	X				
		Los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida								X	X	X	X				
	VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo								X	X	X	X				
		Tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales								X	X	X	X				
	LIDERAZGO	La capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras								X	X	X	X				
		Es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente								X	X	X	X				



DNI: 71819718

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Velazquez Zavala Estela Jacqueline

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA



DNI: 71819718

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validación 2: Mg. Chacón Arenas, Edinson Miguel (Maestro en administración de Negocios – MBA y Metodólogo)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL ESTUDIO: Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS PROFESIONALES	COMPETENCIAS GENERICAS	HABILIDADES	Las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución						X		X		X		X		
			Son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales						X		X		X		X		
			Las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales						X		X		X		X		
			Las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		CONOCIMIENTOS	Los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales						X		X		X		X		

PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANA		SERVICIOS DE INFORMACION	La capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta						X		X			X							
			La implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario						X		X			X		X					
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	MOTIVACIÓN PERSONAL	La automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente							X		X			X						
			La motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar							X		X			X		X				
			La motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo								X		X			X		X			
		SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante								X		X			X		X			
			La motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante								X		X			X		X			
			Se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo								X		X			X		X			
		COMPROMISO E IDENTIFICACIÓN	Comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental								X		X			X		X			
			Ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo								X		X			X		X			
		COMPORTAMIENTO GRUPAL	PARTICIPACIÓN	El apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente							X		X			X		X			

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COHESIÓN	Relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir							X	X	X	X					
		Establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución								X	X	X	X				
		Formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución								X	X	X	X				
	VALORACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional								X	X	X	X				
		Los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida								X	X	X	X				
	VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo								X	X	X	X				
		Tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales								X	X	X	X				
	LIDERAZGO	La capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras								X	X	X	X				
		Es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente								X	X	X	X				



DNI: 25573328

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



DNI: 25573328

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validación 3: Mg. Dueñas Altuna, Javier Marcial (Maestro en Educación)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DEL ESTUDIO: Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

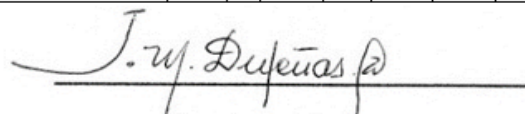
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS PROFESIONALES	COMPETENCIAS GENERICAS	HABILIDADES	Las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución						X		X		X		X		
			Son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales						X		X		X		X		
			Las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales						X		X		X		X		
			Las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		CONOCIMIENTOS	Los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales						X		X		X		X		

			La experiencia y conocimientos que obtuvo en otras instituciones o empresas sirven para la institución actual en la que labora								X						X			
		ACTITUDES	Las actitudes personales que toma durante la jornada laboral son las correctas									X						X		
			Asumir nuevas responsabilidades como iniciativa propia en el área donde labora es correcto									X						X		
			Es idóneo tomar una actitud positiva al trabajar bajo presión o frente a un estrés laboral									X						X		
		TRABAJO EN EQUIPO	Es importante trabajar en equipo como habilidad grupal									X						X		
			Es importante la motivación entre compañeros para realizar trabajos en equipo									X						X		
			Interactuar bien con tu equipo de trabajo permitirá lograr las metas diarias del área									X						X		
		COMPETENCIAS ESPECIFICAS	ORGANIZACIÓN DE INFORMACION	El nivel de Organización al transferir información a los usuarios es el correcto									X					X		
				La organización de información de todos los documentos es fundamental para cada colaborador del área									X					X		
	TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN		El manejo de la tecnología y la eficiencia para brindar información al usuario es la adecuada										X				X			
			Tener una base de datos de los usuarios permite ser más eficiente al interactuar con ellos										X				X			
			Es fundamental que la institución cuente con un sistema big data donde se codifiquen todos los documentos de los usuarios										X				X			

PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANA		SERVICIOS DE INFORMACION	La capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta						X		X			X							
			La implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario						X		X			X		X					
	COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	MOTIVACIÓN PERSONAL	La automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente							X		X			X						
			La motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar							X		X			X		X				
			La motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo								X		X			X		X			
		SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante								X		X			X		X			
			La motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante								X		X			X		X			
			Se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo								X		X			X		X			
		COMPROMISO E IDENTIFICACIÓN	Comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental								X		X			X		X			
			Ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo								X		X			X		X			
		COMPORTAMIENTO GRUPAL	PARTICIPACIÓN	El apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente							X		X			X		X			

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COHESIÓN	Relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir								X		X			X		X			
		Establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución									X		X			X		X		
		Formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución									X		X			X		X		
	VALORACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional									X		X			X		X		
		Los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida									X		X			X		X		
	VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo									X		X			X		X		
		Tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales									X		X			X		X		
	LIDERAZGO	La capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras									X		X			X		X		
		Es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente									X		X			X		X		


DNI: 32892431

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y la Productividad desde una Perspectiva Humana del personal administrativo de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021.

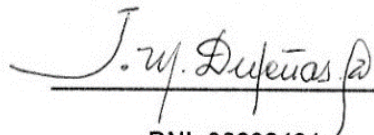
DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la UGEL SANTA.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dueñas Altuna , Javier Marcial

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Educación


DNI: 32892431

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 12: Solicitud De Aplicación De Instrumentos Emitido Por La Universidad César Vallejo - 2021



CP2021-085

Chimbote, 13 de mayo de 2021.

Sr. JORGE MIGUEL ARISTA CUEVA
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) SANTA

NUEVO CHIMBOTE
SANTA - ANCASH

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **MORILLO SOPAN, ALEXANDER DINEL**, identificado con DNI Nro.: 73875480 estudiante del Programa Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente



Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CHIMBOTE

Anexo 13: Constancia De Aceptación Emitida Por La Unidad De Gestión Educativa Local (Ugel) Santa



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA que al final suscribe, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

A don ALEXANDER DINEL MORILLO SOPAN, identificado con DNI N° 73875480, estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo en la especialidad de Maestría en Administración de Negocios – MBA; para desarrollar su trabajo de investigación titulado “Competencias Profesionales y Productividad desde una Perspectiva Humana en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2021”, en las diferentes áreas de la institución, a partir del 20 de mayo 2021 al 30 de junio 2021, realizando las siguientes actividades:

- *Aplicación de encuestas (Cuestionario).*
- *Aplicación de Guía de Observación de campo.*
- *Fichas de investigación.*

Se expide la presente a petición del interesado, para los fines que estime conveniente.

Nuevo Chimbote, 19 de Mayo del 2021

Mg. Jorge Miguel Artista Cuzco
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE

The image shows a circular official stamp on the left with the text 'MINISTERIO DE EDUCACIÓN' and 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ANCASH'. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature is a printed name and title: 'Mg. Jorge Miguel Artista Cuzco', 'DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA', and 'CHIMBOTE'.

Anexo 14: Base De Datos De Los Cuestionarios Aplicados Al Personal Administrativo De La Ugel Santa

N° DE ENCUESTADOS	SEXO	COMPETENCIAS PROFESIONALES																		PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA HUMANA																		
		COMPETENCIAS GENÉRICAS												COMPETENCIAS ESPECÍFICAS						COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL								COMPORTAMIENTO GRUPAL				COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
2	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
3	M	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	
4	F	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4
5	F	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
6	F	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	
7	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
8	M	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	
9	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
10	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
11	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
12	F	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
13	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	
14	M	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	
15	M	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
16	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
17	M	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
18	F	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
19	F	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
20	F	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
21	M	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4
22	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
23	F	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4
24	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
25	M	4	5	4	4	1	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
26	F	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	
27	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
28	F	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
29	F	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
30	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
31	F	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	
32	M	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4
33	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	
34	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
35	M	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4
36	F	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
37	F	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
38	F	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4
39	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
40	F	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4

41	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4								
42	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5						
43	F	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4							
44	F	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4					
45	M	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5						
46	F	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4					
47	F	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5					
48	F	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4					
49	M	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4				
50	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5				
51	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4			
52	M	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4			
53	F	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4			
54	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4			
55	M	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5				
56	M	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5				
57	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4			
58	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5				
59	M	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4			
60	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4		
61	M	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5				
62	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	
63	M	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4			
64	F	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
65	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4
66	F	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5			
67	F	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
68	F	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
69	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
70	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
71	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	
72	M	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
73	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4			
74	F	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
75	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
76	M	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
77	F	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5				
78	F	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
79	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	
80	M	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
81	M	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	
82	M	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
83	M	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
84	F	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
85	M	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4		
86	F	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4		

Anexo 15: Tabulación de los cuestionarios aplicados

Tabla I

Variable Competencias Profesionales

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	68	78%
De Acuerdo	19	22%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla I muestra que, del total de administrativos encuestados, el 78% están totalmente de acuerdo con las competencias profesionales que cuenta la institución, y la diferencia de 22% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla II

Dimensiones de la variable 1: Competencias Genéricas y Específicas

Valoración	Competencias Genéricas		Competencias Específicas	
	f	%	f	%
	Totalmente de Acuerdo	15	17%	70
De Acuerdo	72	83%	17	20%
TOTAL	87	100%	87	100%

Nota: La tabla II muestra que, del total de administrativos encuestados, el 83% están de acuerdo con las competencias genéricas con las que cuenta la institución y el 80% están totalmente de acuerdo con las competencias específicas con las que cuenta la UGEL SANTA. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla III

Las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	56	64.4%
De Acuerdo	31	35.6%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla III muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64.4% están totalmente de acuerdo que las habilidades propias aportan en la mejora del trabajo para la institución, y la diferencia de 22% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla IV

Son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	10	11.5%
De Acuerdo	59	67.8%
Indiferente	18	20.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla IV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 67.8% están de acuerdo que son necesarias las capacidades para resolver problemas por medio de habilidades personales, y la diferencia de 20.7% y 11.5% se mantienen indiferente y están totalmente de acuerdo respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla V

Las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	80	92.0%
De Acuerdo	7	8.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla V muestra que, del total de administrativos encuestados, el 92% están totalmente de acuerdo que las habilidades comunicativas al momento de laborar son fundamentales, y la diferencia de 8% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla VI

Las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	40	46.0%
De Acuerdo	47	54.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla VI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 54.4% están de acuerdo que las habilidades interpersonales (empatía) son las correctas al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo, y la diferencia de 46% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla VII

Los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	26	29.9%
De Acuerdo	41	47.1%
Indiferente	14	16.1%
En Desacuerdo	5	5.7%
Totalmente en Desacuerdo	1	1.1%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla VII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 47.1% están de acuerdo que los conocimientos adquiridos en su vida profesional son de gran ayuda en el desempeño de sus actividades laborales, mientras que el 29.9% están totalmente de acuerdo, por otra parte, el 16.1%, 5.7% y 1.1% están indiferentes, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla VIII

La experiencia y conocimientos que obtuvo en otras instituciones o empresas sirven para la institución actual en la que labora

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	64	73.6%
Indiferente	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla VIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están de acuerdo que la experiencia y conocimientos que obtuvieron en otras instituciones o empresas sirven para la institución actual en la que laboran, y la diferencia de 26.4% se mantienen indiferentes. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla IX

Las actitudes personales que toma durante la jornada laboral son las correctas

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	56	64%
De Acuerdo	31	35.6%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla IX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64% están de acuerdo que las actitudes personales que toman durante la jornada laboral son las correctas, y la diferencia de 35.6% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla X

Asumir nuevas responsabilidades como iniciativa propia en el área donde labora es correcto

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	47	54.0%
De Acuerdo	40	46.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla X muestra que, del total de administrativos encuestados, el 54% están totalmente de acuerdo que asumir nuevas responsabilidades como iniciativa propia en el área donde labora es correcto, y la diferencia de 46% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XI

Es importante trabajar en equipo como habilidad grupal

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	64	74%
De Acuerdo	23	26%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 74% están totalmente de acuerdo que es importante trabajar en equipo como habilidad grupal, y la diferencia de 26% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XII

Es idóneo tomar una actitud positiva al trabajar bajo presión o frente a un estrés laboral

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	56	64%
De Acuerdo	31	36%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64% están totalmente de acuerdo que es idóneo tomar una actitud positiva al trabajar bajo presión o frente a un estrés laboral, y la diferencia de 36% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XIII*Es importante la motivación entre compañeros para realizar trabajos en equipo*

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	42	48.3%
De Acuerdo	45	51.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 51.7% están de acuerdo que es importante la motivación entre compañeros para realizar trabajos en equipo, y la diferencia de 48.3% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XIV*Interactuar bien con tu equipo de trabajo permitirá lograr las metas diarias del área*

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	31	35.6%
De Acuerdo	56	64.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XIV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64.4% están de acuerdo que interactuar bien con tu equipo de trabajo permitirá lograr las metas diarias del área, y la diferencia de 35.6% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XV

El nivel de Organización al transferir información a los usuarios es el correcto

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	18	20.7%
De Acuerdo	53	60.9%
Indiferente	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 60.9% están de acuerdo que el nivel de Organización al transferir información a los usuarios es el correcto, y la diferencia del 20.7% y 18.4% están totalmente de acuerdo y se mantienen indiferentes respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XVI

La organización de información de todos los documentos es fundamental para cada colaborador del área

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	71	81.6%
De Acuerdo	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XVI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 81.6% están totalmente de acuerdo que la organización de información de todos los documentos es fundamental para cada colaborador del área, y la diferencia de 18.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XVII

El manejo de la tecnología y la eficiencia para brindar información al usuario es la adecuada

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	64	73.6%
De Acuerdo	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XVII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están totalmente de acuerdo que el manejo de la tecnología y la eficiencia para brindar información al usuario es la adecuada, y la diferencia de 26.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XVIII

Tener una base de datos de los usuarios permite ser más eficiente al interactuar con ellos

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	64	73.6%
De Acuerdo	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XVIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están totalmente de acuerdo que tener una base de datos de los usuarios permite ser más eficiente al interactuar con ellos, y la diferencia de 26.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XIX

Es fundamental que la institución cuente con un sistema big data donde se codifiquen todos los documentos de los usuarios

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	80	92.0%
De Acuerdo	7	8.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XIX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 92% están totalmente de acuerdo que es fundamental que la institución cuente con un sistema big data donde se codifiquen todos los documentos de los usuarios, y la diferencia de 8% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XX

La capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	40	46.0%
De Acuerdo	42	48.3%
Indiferente	5	5.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 48.3% y 46% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, que la capacidad de atención con el usuario es la adecuada y correcta, y la diferencia de 5.7% se mantienen indiferentes. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXI

La implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	36	41.4%
De Acuerdo	51	58.6%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 58.6% están de acuerdo que la implementación de políticas de información como iniciativa propia, ayudará a mejorar la atención al usuario, y la diferencia de 41.4% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXII

Variable Productividad desde una Perspectiva Humana

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	27	31%
De Acuerdo	60	69%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 69% están de acuerdo con la productividad humana con la que cuenta la institución, y la diferencia de 31% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXIII*Dimensiones de la variable 2: Comportamiento Individual, Grupal y Organizacional*

Valoración	Comportamiento Individual		Comportamiento Grupal		Comportamiento Organizacional	
	f	%	f	%	f	%
	Totalmente de Acuerdo	25	29%	0	0%	26
De Acuerdo	62	71%	63	72%	61	70%
Indiferente	0	0%	24	28%	0	0%
TOTAL	87	100%	87	100%	87	100%

Nota: La tabla XXIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 71% están de acuerdo con el comportamiento individual del personal administrativo, mientras que el 72% están de acuerdo con el comportamiento grupal, y a su vez el 70% están de acuerdo con el comportamiento organizacional en la institución. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXIV*La automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente*

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	64	73.6%
Indiferente	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXIV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están de acuerdo que la automotivación al momento de laborar en su centro de trabajo es fundamental para ser más eficaz y eficiente, y la diferencia de 26.4% Se mantienen indiferentes. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXV

La motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	31	35.6%
Indiferente	56	64.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64.4% están de acuerdo que la motivación propia permite tener un mejor rendimiento al momento de laborar, y la diferencia de 35.6% se mantienen indiferentes. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXVI

La motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	47	54%
De Acuerdo	40	46%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXVI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 54% están totalmente de acuerdo que la motivación intrapersonal es fundamental para tener más confianza al laborar en su centro de trabajo, y la diferencia de 46% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXVII

La satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	64	73.6%
De Acuerdo	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXVII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están totalmente de acuerdo que la satisfacción laboral en los colaboradores se da mediante una buena motivación constante, y la diferencia de 26.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXVIII

La motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	47	54.0%
De Acuerdo	40	46.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXVIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 54% están totalmente de acuerdo que la motivación entre trabajadores por el esfuerzo que realizan en su centro laboral es importante, y la diferencia de 46% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXIX

Se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	29	33.3%
De Acuerdo	58	66.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXIX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 66.7% están de acuerdo que se logra la satisfacción laboral al ser valorado por el aporte que realiza en su centro de trabajo, y la diferencia de 33.3% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXX

Comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	38	43.7%
De Acuerdo	49	56.3%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 56.3% están de acuerdo que comprometerse e identificarse con el área e institución en la que labora es fundamental, y la diferencia de 43.7% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXI

Ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	64	73.6%
De Acuerdo	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están totalmente de acuerdo que ser eficiente en las metas trazadas por el área donde trabaja es sentirse comprometido con su centro de trabajo, y la diferencia de 26.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXII

El apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	18	20.7%
De Acuerdo	53	60.9%
Indiferente	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 60.9% están de acuerdo que el apoyo en conjunto y la participación de todos los integrantes del área y de otras áreas es fundamental para que la institución sea más eficiente, y la diferencia del 20.7% y 18.4% están totalmente de acuerdo y se mantienen indiferentes respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXIII

Relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	71	81.6%
De Acuerdo	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 81.6% están totalmente de acuerdo que relacionarse con las demás áreas y establecer ciertas metas grupales con la participación de colaboradores y jefes es base fundamental para que la institución pueda subsistir, y la diferencia de 18.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXIV

Establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	64	73.6%
Indiferente	23	26.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXIV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 73.6% están de acuerdo que establecer objetivos en conjunto con los miembros de su área y de otras áreas es fundamental para la institución, y la diferencia de 26.4% se mantienen indiferentes. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXV

Formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	31	35.6%
Indiferente	56	64.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXV muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64.4% se mantienen indiferentes al opinar que formar grupos de trabajo para alguna labor amplia y duradera permite un mejor resultado para la institución, y la diferencia de 35.6% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXVI

Sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	6	6.9%
De Acuerdo	63	72.4%
Indiferente	18	20.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXVI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 72.4% están de acuerdo que sentirse comprometido e identificado con la misión, visión y propósito de tu centro de trabajo es fundamental como profesional, y la diferencia del 20.7% y 6.9% se mantienen indiferentes y están totalmente de acuerdo respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXVII

Los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	47	54.0%
De Acuerdo	40	46.0%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXVII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 54% están totalmente de acuerdo que los valores que resalta tu centro de trabajo están alineados con los que consideras fundamentales en tu vida, y la diferencia de 46% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXVIII

Es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	18	20.7%
De Acuerdo	53	60.9%
Indiferente	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXVIII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 60.9% están de acuerdo que es importante sentirte cómodo y perteneciente a tu centro de trabajo, y la diferencia del 20.7% y 18.4% están totalmente de acuerdo e indiferente respectivamente. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XXXIX

Tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	71	81.6%
De Acuerdo	16	18.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XXXIX muestra que, del total de administrativos encuestados, el 81.6% están totalmente de acuerdo que tener buena relación con tus compañeros de trabajo y/o jefes ayuda a mejorar tus habilidades interpersonales laborales, y la diferencia de 18.4% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XL

La capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras

Valoración	Encuestados	
	f	%
De Acuerdo	31	35.6%
Indiferente	56	64.4%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XL muestra que, del total de administrativos encuestados, el 64.4% se mantienen indiferentes en que la capacidad de asumir el liderazgo por iniciativa propia es fundamental en el área donde laboras, y la diferencia de 35.6% están de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XLI

Es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente

Valoración	Encuestados	
	f	%
Totalmente de Acuerdo	29	33.3%
De Acuerdo	58	66.7%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XLI muestra que, del total de administrativos encuestados, el 66.7% están de acuerdo que es necesario tener un jefe con características de líder que asuma el trabajo responsable y equitativamente, y la diferencia de 33.3% están totalmente de acuerdo. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14.*

Tabla XLII

Género del Personal Administrativo de la UGEL SANTA

Valoración	Encuestados	
	f	%
Masculino	46	52.87%
Femenino	41	47.13%
TOTAL	87	100%

Nota: La tabla XLII muestra que, del total de administrativos encuestados, el 52.87% son del género Masculino y el 47.13% del género Femenino. *Tabla elaborada en función a la base de datos del Anexo 14*