



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Competencias laborales y productividad de los trabajadores de un
gobierno local, 2022

AUTORA:

Meza Lucio, Rosa Angela (orcid.org/0000-0003-4417-243x)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional que me brindan día a día y por confiar siempre en mí.

Agradecimiento

A mi profesor, Dr. Yakov Quinteros Gómez por su enseñanza en esta etapa de la tesis.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
Referencias	49
ANEXOS	60

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Criterios del rho de Spearman	28
Tabla 2	Nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno local, 2022	30
Tabla 3	Nivel de valores y actitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	31
Tabla 4	Nivel de aptitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	32
Tabla 5	Nivel de capacidades de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	33
Tabla 6	Nivel de productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	34
Tabla 7	Nivel de eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	35
Tabla 8	Nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	36
Tabla 9	Nivel de efectividad laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022	37
Tabla 10	Correlación de Spearman entre las competencias laborales y la productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.	38
Tabla 11	Correlación entre los valores y actitudes con la eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022	39
Tabla 12	Correlación entre las aptitudes y la eficiencia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022	40
Tabla 13	Relación entre las capacidades y la efectividad laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022	41

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno local, 2022	30
Figura 2	Nivel de valores y actitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022	31
Figura 3	Nivel de aptitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022	32
Figura 4	Nivel de capacidades de los trabajadores de un gobierno local, 2022	33
Figura 5	Nivel de productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022	34
Figura 6	Nivel de eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022	35
Figura 7	Nivel de eficiencia de los trabajadores de un gobierno local, 2022	36
Figura 8	Nivel de efectividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022	37

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022; sustentado en una metodología de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios a 70 trabajadores profesionales que laboran en las áreas administrativas, recursos humanos, contabilidad, tesorería, logística y presupuesto, de ambos sexos con los siguientes rangos laborales: personal nombrado, personal CAS y personal bajo la modalidad locador de servicio. Los resultados evidenciaron que el 55.7% de los trabajadores opinan que la competencia laboral es de nivel regular, mientras que el 42.8% indicaron que la productividad laboral es de nivel regular. Asimismo, la prueba rho de Spearman arrojó un p-valor igual a 0,000, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) frente a estas circunstancias se debe rechazar la hipótesis nula, concluyendo que, si existe una relación significativa entre las competencias laborales y productividad laboral en los trabajadores, asimismo, el coeficiente de relación fue igual a 0,791 lo cual indica que las dos variables se encuentran relacionadas de forma directa y de nivel alto. Se concluyó que, a mayor desarrollo de competencias laborales, se evidenciarán mayor productividad laboral en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

Palabras clave: Competencias laborales, eficiencia, eficacia, efectividad, productividad laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between labor skills and productivity of workers of a local government, 2022; based on an applied methodology of quantitative approach, correlational level and non-experimental design. Two questionnaires were applied to 70 professional workers who work in the administrative, human resources, accounting, treasury, logistics and budget areas, of both sexes with the following job ranks: appointed personnel, CAS personnel and personnel under the service locator modality. The results showed that 55.7% of the workers believe that labor competition is of a regular level, while 42.8% indicated that labor productivity is of a regular level. Likewise, Spearman's rho test yielded a p-value equal to 0.000, below the level of significance ($\alpha=0.05$) under these circumstances, the null hypothesis should be rejected, concluding that, if there is a significant relationship between the labor competencies and labor productivity in workers, likewise, the relationship coefficient was equal to 0.791, which indicates that the two variables are directly related and at a high level. It was concluded that, the greater the development of labor competencies, the greater labor productivity will be evidenced in the workers of a local government, 2022.

Keywords: Labor competencies, efficiency, efficacy, effectiveness, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están en la necesidad de realizar cambios y procedimientos, suscitado por el proceso de la globalización, el cual ha repercutido favorablemente en su entorno en conjunto con actividades elaboradas para darles a los colaboradores un mejor cargo laboral y así disminuir cualquier amenaza externa. Ante lo mencionado, el colaborador debe poseer competencias laborales que permitan respaldar su puesto y su posición, a fin de no ser relevado de su cargo. Rojas *et al.* (2020) fundamenta que toda persona dentro del entorno laboral debe conocer bien sus actividades a realizar, tener habilidades y competencias adecuadas para ejercer su puesto o cargo que se le asigne.

Actualmente los gobiernos locales están en competencia, donde la realización de los trabajadores se ha vuelto más sensible en su puesto laboral, por lo que la productividad laboral llega a ser el principal objetivo, es así que las instituciones públicas han llegado a tener más importancia con el fin de brindar un mejor servicio a la población, evidenciando una falta de competencia laboral (escasos conocimientos laborales experiencia laboral en función al cargo a desempeñar, hecho que genera una dificultad al momento de la producción laboral Vicente y Chávez; 2019)

Fedulova *et al.* (2019) manifiesta que 8 de cada 10 colaboradores tienden a disminuir su productividad por factores como el estrés, o por la poca competitividad dentro de sus funciones y poder llevarlas sin alguna dificultad. Asimismo, se evidencia que las deficientes competencias laborales se basa por la mala selección o reclutamiento de personal, finalizando en colaboradores estresados, de baja productividad y, por ende, de rendimiento dentro de una organización.

En ese sentido, toda organización busca mejorar su productividad con el fin de incrementar sus ganancias, pero para ello requiere orientarse por un camino seguro hacia la obtención de objetivos y generar valor para mejorar el desempeño individual y organizacional, generando con ello, las competencias laborales.

Es así la importancia, que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2018) considera procedimientos eficientes para seleccionar y contratar a personas idóneas

acorde al perfil y competencias requeridas, el cual sean capaces de desempeñarse productivamente para obtener el logro de las metas y objetivos trazados por entidades. Un estudio realizado argumentó que la productividad va acompañada de la competitividad, de los valores que se practican, y la organización que tienen para llevar a cabo sus funciones. En Ecuador un estudio reveló que el 70% de los colaboradores están en promedio de eficiencia total en su productividad, siendo un 30% el cual debe trabajar en mejorar sus competencias laborales para alcanzar mayor eficiencia (Moreno, 2021). Nieto (2020) también refirió que cerca de 39% de los colaboradores no llegaban a una eficiente productividad. Alienados a ellos, se deduce la falta de competencias laborales para lograr mayor productividad.

Descrito la importancia por tener colaboradores productivos, entra a tallar la necesidad de conocer sus competencias laborales para desempeñar sus funciones. En una municipalidad de Lima Metropolitana, se viene dando indicios que los colaboradores tienen carencias en la realización de sus funciones, ello se cree por deficiencia en sus competencias laborales ocasionando que su productividad se vea afectada.

Por lo tanto, el problema general de la investigación se realiza de la siguiente manera, ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la productividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022? También la investigación tiene los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores en un gobierno local, 2022?, ¿Cuál es la relación entre aptitudes y eficiencia en los trabajadores en un gobierno local, 2022?, ¿Cuál es la relación entre capacidades y efectividades en los trabajadores en un gobierno local, 2022?

El estudio se justifica por incrementar el conocimiento existente de competencias laborales y productividad en un gobierno local, para que junto al conocimiento existente conformen el nuevo conocimiento, y sirva de cimiento para posteriores estudios. Prácticamente, se sustenta por diagnosticar el comportamiento de las variables e intentar asociarlas. Socialmente, tendrá resultados valiosos para que entidades interesadas en el tema, jefes de recursos humanos, e individuos que puedan tomarlo en consideración para la propuesta de estrategias. Metodológicamente, estará

sustentado en el método científico, en instrumentos válidos y confiables para obtener resultados que reflejen la realidad y comportamiento de las variables en estudio.

Por lo tanto se tuvo por objetivo general: determinar la relación entre las competencias laborales y productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022; como objetivos específicos se tuvieron; a) determinar la relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022, b) determinar la relación entre las aptitudes y la eficiencia en los trabajadores de un gobierno local, 2022, c) determinar la relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

La hipótesis general fue, existe relación entre las competencias laborales y productividad en los trabajadores de un Gobierno local, 2022; mientras que, como hipótesis específicas se tiene; a) existe relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022, b) existe relación entre las aptitudes y la eficiencia en los trabajadores un gobierno local, 2022, c) existe relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Moreno y Chávez (2021) en Ecuador dentro de un contexto público de la ciudad de Ambato buscaron analizar la influencia de la gestión laboral y la productividad de los gobiernos autónomos descentralizados de la zona 3. Se basó en una metodología de investigación básica y no experimental, donde se evaluó a 82 colaboradores de ambos sexos por medio de la encuesta y el cuestionario. Los resultados obtenidos reflejan que el 82% de los trabajadores obtuvieron un nivel bueno de eficiencia total en la productividad laboral, detallando indicadores de la productividad se evidenció que el 50% afirma cumplir sus actividades en el tiempo estimado, el 68% realiza un trabajo de calidad, y el 50% hace seguimiento a sus documentos para que se realicen en el tiempo previsto; asimismo, consideró que la productividad dentro de los gobiernos locales debe ser trabajada para llegar al cumplimiento de objetivos y metas de corto o largo plazo. Se concluyó que, la gestión laboral desde su punto de habilidades y oportunidades si influye moderadamente en la productividad ($Rho=0.487$), viéndose mejor la productividad luego de realizar planificación, organización y disciplina para las actividades de las diferentes áreas de trabajo.

Dávila (2021) en su investigación realizada en Guayaquil-Ecuador en una empresa del rubro de cablevisión evaluó a sus colaboradores del área operativa, a fin de generar un modelo para el incremento de productividad de los colaboradores de una entidad en Vinces, se basó en una metodología mixta, descriptiva, no experimental que fue evaluada por un cuestionario y una guía de entrevista a 11 trabajadores del área operativa. Los resultados mostraron que el 73% considera que la productividad tiene niveles no esperados y debe generarse estrategias para incrementarla, para ello, deben mejorarse los procedimientos y procesos dentro de cada área del contexto estudiado; el 55% argumentó que la supervisión es deficiente sin preocupación por parte de los superiores de la empresa; el 73% refirió que existe deficiente evaluación de sus funciones o actividades dentro de la empresa. Se concluye que la empresa presenta deficiencias en su planificación y organización, afectando directamente y de forma negativa a la productividad, consecuencia que se llegaba hasta tener duplicidad

de funciones, sobrecarga laboral y mal manejo de las actividades dentro de la entidad. Es de vital importancia el desarrollo de un diseño organizacional con indicadores como capacitaciones, evaluaciones, orientación, trabajo en conjunto, entre otros, para mejorar la productividad del personal.

Santillán (2020) en su investigación realizada en Ecuador en la ciudad de Babahoyo, evaluó a colaboradores de empresas dedicadas al rubro familiar, a fin de optimizar las competencias laborales en las empresas familiares, sustentado de un modelo organizacional; se basó en una metodología mixta, descriptiva, donde se evaluaron a 7 empresas mediante una encuesta y un análisis documental a 76 empleados que laboran en distintas áreas de estas empresas. Los resultados mostraron incorrectos procedimientos y procesos intentando fortalecer las competencias laborales dentro de las entidades. Se diagnosticó también que el 56% de las entidades tienen carencias en el tema organizacional y cultura dentro del contexto, haciendo que las competencias laborales de su personal no puedan explayarse al momento de sus funciones. Se concluye que al proponer el modelo de optimización de las competencias laborales dentro del rubro permite la estabilización laboral de las mismas, es decir contribuye a que los colaboradores puedan tener mayor orientación, capacidades, aptitudes y valores para hacer frente a los objetivos dentro de la organización en estudio.

Rahmani *et al.* (2019) en su investigación realizado en Irán dentro de los departamentos de servicios urbanos y ambientales, buscaron mejorar la productividad entre los empleados del municipio de Teherán, basándose en un estudio básico y no experimental que fue evaluada por la encuesta a 384 gerentes. Los resultados obtenidos mostraron cinco categorías principales de factores que afectan la productividad de los empleados, siendo los factores organizacionales con un peso del 39.7% los que mejor explican a la productividad, lo sigue los agentes de gestión quien explica en 25.9%, factores individuales en un 16.9%, factores culturales en un 9.4%, y factores tecnológicos con un 8.2%. Refiere también que la productividad laboral dentro del contexto de estudio no es la adecuada pero que tampoco es deficiente, detallando en un nivel regular, dejando observado la mejora de la gestión de recursos humanos.

Se concluyó que cualquier mejora para la productividad en la gestión de los recursos humanos en esta entidad se basa en la mejora del status que de estos factores.

Mirkamali *et al.* (2019) en Irán dentro de dos hospitales de Isfahan, buscaron determinar la relación entre el agotamiento laboral y la productividad de los empleados en un establecimiento de salud pública, se basó en una metodología de investigación aplicada relacional que fue evaluada por el cuestionario estándar de agotamiento de Maslach y el cuestionario estándar de productividad de recursos humanos de Hersey y Goldsmith a 294 empleados. Los resultados reflejaron que el agotamiento emocional se relaciona negativamente en un 86% a la productividad, la despersonalización en un 83% y la reducción de la realización personal en un 85%; todas las variables tienen una relación inversa con la productividad de los empleados. Refiere también que el personal debe estar bien capacitado, tener las competencias adecuadas y debe percibir un ambiente laboral adecuado para que su producción no se vea afectada negativamente. El bienestar psicológico es importante para la productividad de los trabajadores que siempre están expuestos a las enfermedades por atender a los pacientes con diferentes síntomas. Se concluyó que existe relación significativa alta e inversa en ambas variables ($\rho=-0.80$).

Díaz *et al.* (2018) en su investigación realizada en Venezuela, basada en un estudio que comprendió evaluar 10 empresas familiares, a fin de determinar la relación entre el ADN organizacional y la productividad en las empresas familiares, utilizando una metodología cuantitativa correlacional y de diseño no experimental donde se evaluaron a 70 colaboradores por medio de cuestionarios referidos a cada una de las variables. Los resultados evidenciaron que las empresas estudiadas tienen un ADN sano y presentan alta productividad. Se encontró también que los trabajadores, son valiosos factores que generan mayor productividad, siempre y cuando no se vean afectados por factores externos como maquinarias, motivación, entre otros. Se concluye que el ADN organizacional guarda mucha asociación con la productividad siendo de correlación positiva moderada entre el ADN dentro de la organización y la productividad laboral, ratificado por la prueba r de Pearson quien arrojó un valor de

0.581. De los resultados se desprende que un colaborador con mayor ADN o identificación con la empresa tiende a generar mayores indicadores de productividad dentro del sector de empresas familiares.

Yucra y Parillo (2021) en su investigación realizada en la municipalidad distrital José María Quimper, buscó determinar la relación entre satisfacción laboral con la productividad de los trabajadores, se basó en una metodología cuantitativa, descriptivo correlacional aplicando el cuestionario a 40 trabajadores. Los resultados arrojaron el 32% y el 40% de los colaboradores se encuentran siempre y casi siempre satisfechos; por lo cual las condiciones de trabajo se encuentran en nivel bueno, ya que poseen el espacio, ambientes, herramientas, equipos, material de trabajo y medios de transporte necesarios para poder desenvolverse en sus labores y funciones encomendadas a desempeñar en su puesto de trabajo; en contraparte el 68% se encuentran en mayor y menor medida insatisfechas con las condiciones de trabajo en dicha municipalidad; asimismo la minoría de los colaboradores necesitan que se mejore sus condiciones de trabajo para mejorar su productividad. Se concluye que dicha relación entre las variables se encuentra interconectada.

Nieto (2020) en su investigación realizada en Pacora-Lambayeque ejecutada en la municipalidad de dicho distrito, buscó determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos, basada en una metodología no experimental sometida a 34 trabajadores que fueron intervenidos por la encuesta. Los resultados reflejaron que el 60% de los colaboradores están de acuerdo con el nivel de productividad laboral, asimismo, el 70% considera que existe eficacia personal, el 50% está de acuerdo con la eficiencia del personal para lograr sus actividades, y el 62% afirma la existencia de una productividad efectiva; sin embargo, dejaron claro que la productividad del colaborador se ve afectada por cada satisfacción que percibe, si un trabajador se siente insatisfecho en su trabajo, su productividad se verá afectada considerablemente. Se concluyó que, si existe una correlación aceptable en ambas variables, ello manifestado por un coeficiente rho igual a 0.531, el cual afirma relación positiva moderada entre variables. Del colaborador se busca su máxima

productividad, pero si no cuenta con herramientas, actitudes y aptitudes frente a sus obligaciones, está no será la deseada, por lo que no se rendirán buenos resultados.

Pastor (2020) en su investigación realizada en Chiclayo especialmente en la municipalidad distrital de Pacora se evaluaron a los colaboradores del área administrativa, operaciones, contabilidad y RR.HH., a fin de proponer un plan de gestión del talento humano basado en un modelo para optimizar la productividad laboral de los colaboradores de la entidad en mención, se basó en una metodología cuantitativa, descriptivo, no experimental, donde se sometió 50 trabajadores intervenidos por una encuesta mediante un cuestionario que evidenció el diagnóstico del nivel de productividad dentro de la municipalidad. Los resultados arrojaron que el 42% de trabajadores cumplen sus funciones con eficacia y eficiencia; el 40% no siempre respetan o cumplen sus funciones o reglas dentro del cabildo, teniendo influencia directa con la productividad laboral. Se concluye que las productividades laborales presentan niveles adecuados, pero debe existir fomento de mejor satisfacción y motivación, a fin de generar buenos resultados dentro del cabildo. Se propuso el modelo y el plan donde se considera importante mayor orientación y liderazgo del personal dentro de las diferentes áreas de la organización pública.

Vicente (2019) en su investigación realizada en Tacna en las unidades orgánicas de un municipio de la ciudad objeto de estudio, buscaron identificar las competencias laborales en la gestión pública y la afectación en la productividad en una municipalidad Tacneña, basado en tipo de estudio básico no experimental que fue evaluada por un test de competencias laborales y una ficha de registro documental a 108 trabajadores. Los resultados reflejaron que el 63% posee regulares conocimientos, el 59 % habilidades regulares y el 67% con actitudes indiferentes. El 49% percibió que la productividad está en proceso, el 61% percibe el cumplimiento de metas, y las competencias laborales explican en un 75.3% a la productividad dentro del municipio. Ello refleja que la productividad no es tan adecuada, pues el colaborador que no tuvo competencias para un puesto, generó productividad no deseada, requiriendo más de él. Se concluyó que las competencias laborales están altamente correlacionadas con

la productividad, ello respaldado por el coeficiente de Pearson quien obtuvo un valor igual a 0,753, refiriendo grado alto y positivo dentro del marco del contexto donde se evaluaron las variables.

Sánchez (2019) ejecutó su tesis de maestría en la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, su fin fue de relacionar la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, basado en un estudio básico relacional que fue evaluada por el cuestionario a 120 trabajadores. Los resultados reflejaron que el 67% de trabajadores se considera un nivel alto en el área de productividad laboral, dejando expuestos al 33% de colaboradores que deben mejorar su productividad, también se evidenció que el 60% percibe alta eficiencia al momento de realizar sus actividades dentro de la entidad donde labora. Hubo mejor productividad en el área de gerencia explicado por el 29%, seguido del área de tesorería y logística ambos con el 23%. Los colaboradores expresaron su disconformidad con los reconocimientos que brinda la entidad por el cumplimiento de objetivos y metas, por ello, consideran en ocasiones no trabajar por explotación. Se concluyó que la satisfacción laboral explica en un 43% a la productividad laboral, guardando una relación directa y positiva, ello sustentado por el coeficiente de correlación rho igual a 0.43.

Serpa (2019) en Huacho en una empresa de servicios de energía, buscó identificar la relación existente del desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en una entidad de San Martín de Porres, basado en la investigación básica evaluada por la encuesta y la observación a 50 colaboradores. Los resultados reflejaron que el 75% de los participantes alcanzaron un nivel de productividad bajo dejando en evidencia al 25% con productividad no deseada o por mejorar. También se expresó que el 68% percibió eficiencia baja, el 70% afirmó baja eficacia y el 54% afirmó la existencia de baja adaptabilidad. El desempeño laboral explica en un 94% a la productividad de los colaboradores muestreados. Se indagó que, al cumplir los trabajos a tiempo, y con menos recursos también mejoran la productividad personal. Se concluyó que existe relación significativa muy alta por parte de ambas variables (rho igual a 0,949), dejando

expuesto que los colaboradores que cumplan un correcto desempeño según el área de trabajo, verán una mayor productividad y cumplimiento de objetivos.

Valencia (2019) en su investigación realizada en una municipalidad de Lima metropolitana evaluó a los colaboradores de las áreas administrativas y recursos humanos, indagó en la relación entre gestión del talento humano y la comunicación interna en la productividad laboral. Se basó en la metodología de investigación básica que fue evaluada por el cuestionario a 105 trabajadores. Los resultados reflejaron que el 48% alcanzaron un nivel alto de productividad laboral, dejando expuestos a un 52% de colaboradores que deben mejorar su productividad. El rendimiento de la tarea, de contexto y comportamientos laborales fueron de nivel regular, con 46.7%, 45.7% y 46.7% respectivamente. Por lo que se concluyó para la gestión del talento humano, así como la comunicación interna influyen significativamente en la productividad laboral, ello referenciados por la regresión lineal quien evidencia que el modelo explica por el 27% de la productividad. Es decir, los colaboradores bien seleccionados, reclutados y capaces de hacer frente a las obligaciones de área pueden producir mejor a diferencia de otros que fueron seleccionados en mala gestión de talento humano.

Linares y Saavedra (2019) en su investigación realizada en Pimentel – Chiclayo dentro de una unidad de gestión educativa evaluó a los colaboradores de las áreas administrativas, docente y RR.HH., a fin de diseñar un programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales del talento humano, se basó en una metodología cuantitativa, descriptiva-propositiva, de diseño no experimental, sometido a 80 colaboradores intervenidos por un cuestionario y una entrevista diseñadas para las competencias laborales. Los resultados evidenciaron deficiencia en la capacitación pues no se vienen realizando, así lo denota el 41% del personal quien afirma que la entidad no cuenta con capacitaciones para el talento humano; el 66% refiere que no son incluidos en la planificación de programas de capacitación, también percibieron que los horarios no son los apropiados. Los análisis de los resultados hacen inferencia que las competencias laborales del colaborador deben darse desde una iniciativa tanto personal como de la organización, asimismo, deben abordarse nuevas estrategias

dentro de la unidad de gestión educativa para mejorar la productividad del colaborador; concluyendo que existe las condiciones y necesidades urgentes de implementar un modelo de capacitación integral para fortalecer las competencias laborales.

Valera (2019) en su investigación realizada en la municipalidad distrital de Luyando buscó evaluar la productividad y demostrar como causa principal el clima laboral, se basó en una metodología cuantitativa, aplicada, de tipo transversal y nivel explicativo, aplicando el cuestionario a 64 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el 45.1% de los trabajadores percibe tener una calificación de siempre satisfecho en cuanto al clima laboral, en cuanto a la productividad laboral, en promedio el 43.4% de los trabajadores percibe tener una calificación de siempre satisfecho. Se concluye que existe influencia directa media de (0.501) y altamente significativa (0.00) entre el clima laboral y el nivel de productividad de los trabajadores.

Amasifuén (2018) en su investigación realizada en la municipalidad provincial de Moyobamba - Tarapoto, buscó determinar la relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la productividad laboral, se basó en una metodología de investigación correlacional sometido a 30 trabajadores que fueron intervenidos por el cuestionario. Los resultados obtenidos reflejaron que el 47% de trabajadores obtuvieron un nivel de productividad laboral aceptable, dejando en evidencia que el 53% tiene productividad por mejorar, ello a causa de una mala gestión administrativa, pasando desde la selección del personal, hasta la asignación de tareas dentro del trabajo. También se evidenció que el desempeño, la motivación, satisfacción y recursos utilizados son las dimensiones de productividad que tuvieron nivel aceptable en 47%, 37%, 40% y 47% respectivamente. Mediante la prueba chi-cuadrado se concluyó que ($p < 0.05$) si existe relación significativa para ambas variables, por lo que un colaborador que conoce sus funciones establecidas por el área correspondiente y percibe una buena gestión administrativa se sentirá más productivo, dando buenos resultados.

Ollague (2018) en su investigación realizada en la municipalidad de Villa María del Triunfo buscó determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de

los trabajadores del área de rentas, se basó en una metodología cuantitativa, no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, aplicando el cuestionario a 20 trabajadores. Los resultados arrojaron un 14% de los colaboradores consideran que la motivación laboral como un nivel medio, el 60% de los trabajadores considera a la productividad como un nivel medio. Se concluye que existe una relación altamente significativa mediante un R de Pearson de 0,877 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05 entre la motivación laboral y la productividad laboral en los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo.

Chávez y Huaman (2018) en su investigación realizada en la municipalidad distrital de Jesús- Cajamarca, buscó determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores, se basó en un estudio cuantitativo, no experimental, diseño transversal no experimental, correlacional, aplicando el cuestionario a 15 trabajadores. Los resultados mostraron un 45% que la entidad solo algunas veces cumple con los procesos de gestión administrativa para brindar un servicio o ejecutar un proyecto, mientras que 52.50% que los trabajadores la mayoría de veces si cumplen sus funciones de manera eficiente y eficaz. Se concluye que existe una relación significativa positiva con un coeficiente R-Pearson = 0.585 considerable entre las variables gestión administrativa y productividad laboral.

La competencia laboral emerge en el contexto de cambios en la producción y el trabajo, así como nuevas demandas para las labores del personal en el lugar de trabajo. Sin embargo, ser más competitivo significa atender no sólo las demandas del mercado laboral, sino también las necesidades del trabajador, es decir, su formación integral. Tener la información esencial, las habilidades sociales y las actitudes que le permitan a un colaborador resolver problemas y hacer frente a eventos inesperados, así como transferir sus conocimientos, saber hacer nuevos entornos (Norck & Gallart, 1997).

En cuanto a la variable Competencias laborales, es un conjunto de características de la persona, principalmente se basa en cinco tipos de características detallados estos son motivos, rasgos, autoconcepto, los conocimientos y las habilidades, las tres primeras características de comportamiento son más profundas y centrales para la

personalidad (Velásquez, 2021). Viene a ser la unión del conocimiento, la habilidad, la conducta, la actitud, la aptitud y la motivación que llevan a un desempeño adecuado en diferentes situaciones, dan respuesta a la función y labores de un profesional para desarrollarse de manera idónea en su puesto de trabajo siendo el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación (Solis *et al.* 2019).

Las competencias de las personas es la base de la organización que, a través de sus habilidades, destrezas, aptitudes, capacidad de solucionar problemas, preparación académica y profesional aportan al perfeccionamiento y crecimiento de la productividad (Galarza *et al.* 2020). Para Narváez *et al.* (2019) refieren que la competencia laboral es la capacidad para realizar una actividad o tarea realizando criterios de desempeño definidos. García (2018) afirma que son aquellas habilidades que puntualizan y determinan cómo es una característica personal de una persona, esto para pronosticar el desempeño de un individuo en su trabajo.

Son las capacidades que tiene un individuo, que cuando desarrollan una función producen resultados óptimos, esto en base a un aprendizaje formalizado o en base a sus experiencias propias del trabajo (Mamani, 2019). Las competencias laborales permiten un desempeño exitoso en una labor o profesión al armonizar efectivamente los conocimientos, las aptitudes, las habilidades, los valores y las actitudes en un espacio determinado, se han convertido en la base para el manejo del personal y para la estandarización de procesos laborales (Díaz C. , 2018).

Para Sáenz *et al.* (2020) es una característica implícita en el individuo, se relaciona causalmente con un estándar de eficacia y/o desempeño superior en un puesto de trabajo o una situación, estas abarcan conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas, donde el conocimiento es la bases de las competencias, y las siguientes se ordenan de forma jerárquica, es decir, las capacidades contienen a las habilidades y estas, a su vez, las destrezas. Narváez (2018) lo define como la capacidad para cumplir con una demanda difícil o realizar una tarea, basado en el criterio establecido por el sector y la empresa, asimismo, estas pueden ser competencias como tareas, están relacionadas con las cualidades que facilitan realizar acciones de manera

intencional en el trabajo; como resultados, es la capacidad para adquirir o generar beneficios para la organización; como habilidades, conocimientos y actitudes y, como desempeño superior y diferenciado, son habilidades de las personas que destacan y le facilitan efectuar óptimamente sus tareas.

Torres et al. (2018) manifiesta que las competencias laborales se caracterizan porque se pueden observar, medir y, además contribuyen al cumplimiento de las metas de las organizaciones, es decir, son medibles y cuantificables. Velásquez (2021) afirma que estas habilidades se definen respecto a cinco características elementales: los motivos (cosas que piensa o desea de forma constante un individuo, conlleva a comportarse respecto a ciertas acciones), los rasgos (características físicas y respuestas coherentes), el autoconcepto (confianza en uno mismo), los conocimientos (información que tiene un individuo en distintos rubros específicos) y las habilidades (capacidades para realizar labores de forma física o mental).

Fadila et al. (2021) lo divide en dos tipos, competencias duras y blandas, donde la primera son aquellas relacionadas con los aspectos técnicos del conocimiento adquirido para realizar una tarea específica, mientras que las capacidades blandas son aquellas relevantes para el contacto personal que en esencia son conductuales. Por su parte Vera (2018) lo divide en dos tipos fundamentales, competencias técnico profesionales y emocionales, donde la segunda competencia es importante para que los trabajadores se desempeñen con éxito en las organizaciones, asimismo, también lo divide en competencias genéricas, sociales y formativas.

Para Torres *et al.* (2018) las competencias es el conjunto de cooperación de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores relacionado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en base al desempeño productivo y de servicios. Por su parte Chávez *et al.* (2018) las competencias lo definieron como comportamientos actitudinales de las personas que manifiestan en su centro de trabajo, los mismos que son evaluados y monitoreados en la búsqueda de la productividad y el mejor

desempeño. Está compuesto por tres dimensiones: valores y actitudes, aptitudes y capacidades.

En cuanto a la dimensión actitudes y valores, la actitud viene a ser el comportamiento que utiliza un individuo para realizar algo, y los valores son manifestaciones mentales profundas que orientan y determinan su conducta (González *et al.* 2020). Velásquez (2021) lo define como cualidades de carácter personal, son objeto material de actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta. Los valores están relacionados con diversos tipos de identidad social, donde los valores personales son sus rasgos y comportamientos y el colectivo, además son adquiridos a través de la socialización, como en el aprendizaje de experiencias únicas del individuo (Bolzan, 2018). Para Simón *et al.* (2020) los valores es una construcción cognitiva que está conectada a las emociones y estas sirven como guía de conducta que se emplea en diferentes situaciones y como una expresión necesaria.

Respecto la dimensión aptitudes, Velásquez (2021) afirma que es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa para realizar una tarea de manera profesional. Quintana (2018) es la evaluación de la capacidad del individuo para realizar su trabajo sin riesgos encontrados en un puesto y poder trabajar eficazmente. (Hernández *et al.* 2020) lo describe como una propensión a responder de una manera particular en respuesta a una circunstancia, evento, hecho o persona. Una actitud, es la suma de "inclinaciones e impulsos humanos, sesgos y distorsiones, creencias preconcebidas, ansiedades y convicciones sobre un tema específico".

La tercera dimensión, la capacidad viene a ser el potencial que tiene todo individuo para que realice determinadas labores, esto con un equilibrio entre su tranquilidad física, mental y las exigencias laborales, donde la capacidad en el trabajo está influenciada por distintos factores, donde si esto no se adapta va a generar una disminución en su desempeño (Rúa, Grados, & Chaname, 2020). Alcaraz *et al.* (2019) refieren a las capacidades como un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un

trabajo. Robledo (2019) refiere que las capacidades son el conjunto de habilidades, destrezas y potenciales de orden físico, mental y social que permite desempeñarse en un trabajo.

Por ello, la capacidad para trabajar en equipo va a promover un buen ambiente laboral conllevando a los miembros de equipo se sientan motivados y altamente comprometidos, siendo el liderazgo en los equipos de trabajo despierta además aptitudes como lograr un mejor nivel de comunicación, buscar y encontrar la mejor solución cuando se tienen desacuerdos, lograr ser unidos y fuertes en los momentos difíciles o de problema (Alatrística, 2020).

La teoría del capital humano enmarca al conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y motivaciones de los trabajadores, siendo este el capital individual de toda institución, además, se considera junto con otros tipos (materiales) que utilizan las personas para lograr sus propósitos de la vida, este influye en el crecimiento económico y puede contribuir al desarrollo de una economía al aumentar el conocimiento y las habilidades de su personal, por ello, sustenta que las organizaciones, o el empleador, o el gobierno debe invertir de manera constante en el capital humano, dado que este puede aumentar o disminuir en caso de que las habilidades y los conocimientos se vuelvan obsoletos y no se utilicen (Galiakberova, 2019).

En este sentido, Rodríguez (2022) manifiesta que esta teoría del capital humano encamara que la productividad sea consecuencia de las competencias de los individuos que son parte de una empresa, por ende, las políticas de recursos humanos deben centrarse en potenciar las capacidades y los conocimientos de sus colaboradores incrementar el desempeño de la organización, por tanto, sustenta que las capacidades, competencias y los conocimientos de los individuos generan un valor económico a sus instituciones donde se desempeñan.

Narváez (2018) sustenta que el desarrollo de las competencias laborales toma importancia dado que facilitan que el trabajo humanizado se recupere, esto porque se

enfoque en el proceso en el crecimiento de la economía y el progreso social de los individuos, donde toma relevancia la concordancia entre la formación académica y el empleo, además de adaptarse a los cambios que se presentan en la sociedad.

Describiendo a la variable Productividad, González *et al.* (2020) Indica que la productividad es el mejorar, crear y optimizar un bien o servicio, por lo que implica relacionar las entradas y salidas empleadas en el proceso de producción, dando referencia a que las salidas son lo producido es decir las labores producidas de cada función por el trabajador y las entradas son todas las herramientas que se han utilizado para producir los bienes o servicios, siendo la diferencia el ingreso generado en el proceso productivo, por lo que la productividad mide la eficiencia de cada uso de los recursos disponibles.

Prada *et al.* (2020) refieren que la productividad laboral es una medida de eficiencia y una técnica bastante útil para lograr mayor competitividad empresarial, está ligado a la formación de emprendedores, modelo de educación, hacen que haya un aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores.

Calvo et al. (2022) refieren que la medición de la productividad puede realizarse en niveles del resultado y comportamiento de los trabajadores de forma personal (motivación, satisfacción en el trabajo, competencias y el compromiso) o grupal (cooperación, coherencia y la contradicción). Martínez et al. (2022) consideran a la productividad como una medida general del desempeño de una institución, abarca que el proceso productivo se mejore, donde esta se puede medir y analizar de manera micro y macroeconómica. Por su parte Obando (2020) manifiesta que la productividad laboral del colaborador es de crucial relevancia para lograr las metas de una organización, el cual refleja la contribución que tiene el trabajador en la empresa.

Martínez y Mateus (2020) afirman que para establecer el nivel de productividad laboral de cada colaborador, se debe tener en consideración el tiempo asignado a cada labor, el espacio laboral y los rasgos de cada tarea, todo ello con las capacidades del

colaborador. Asimismo, la evaluación de la productividad laboral está dividido en cuatro factores: capital físico (cantidad de equipos que se emplean para la producción de productos y servicios), capital humano (conocimientos y puntuaciones que tienen los colaboradores en su formación), recursos naturales (elementos que aporta la naturaleza que influyen en la producción de productos y servicios) y el conocimiento tecnológico.

Baharin et al. (2020) afirmaron que una alta productividad laboral de los trabajadores, se caracteriza porque estos deben tener altas habilidades y conocimientos junto con condiciones físicas y mentales saludables, la cual es muy influyente en el desempeño de los trabajadores en la realización de las tareas laborales. Las buenas condiciones de salud de los trabajadores hacen que aumente la productividad, además, los trabajadores que tengan buena educación, habilidades altas y tienen buena salud física se adaptarán fácilmente a su entorno laboral, en comparación con los trabajadores con bajo nivel educativo y físicamente deficientes.

Jaimes *et al.* (2018) mencionan que la productividad se conoce también como factor humano, el cual cumple un papel muy importante en el crecimiento y el desempeño empresarial, se encarga de las entradas del capital del trabajo y de las salidas del proceso productivo; ya que, es la clave para medir el desarrollo de temas multidisciplinarios que estudian aspectos productivos y sociolaborales. Asimismo, considera a la productividad como el resultado de la cantidad de bienes que se producen en un período de tiempo, el cual se relaciona estrechamente con la mano de obra que lo desarrolla y los instrumentos utilizados. Tendrá las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

En cuanto a la eficiencia, Rojas *et al.* (2018) refieren que es la capacidad de realizar una acción correctamente, es la capacidad de producir mayor resultado con el más mínimo recurso, tiempo y energía, hace uso de las pequeñas utilidades de los recursos que están disponibles para lograr resultados positivos. Calvo *et al.* (2018) refieren que la eficiencia es hacer uso de los recursos de la manera adecuada y poder satisfacer los deseos y necesidades de las personas, así mismo la eficiencia se emplea

para medir las capacidades de actuaciones de un sistema económico y establecer una relación entre los recursos abastecidos con los resultados que recibirá en un periodo determinado. (Favela *et al.* 2019) proporción de la producción en relación con los insumos”. Además, en su modelo propuesto como una razón que refleja una comparación de algunas características del desempeño de la unidad con los gastos o gastos incurridos para obtener una alta tasa de productividad.

Respecto a la eficacia, Rodríguez *et al.* (2020) lo definieron como la finalización y cumplimiento de objetivos planteados por la organización, haciendo el uso de los recursos proporcionales que servirán de útil para lograr culminar satisfactoriamente los objetivos, teniendo en cuenta el tiempo que usan para cumplirlo, y poder medir los resultados obtenidos al finalizar el proyecto. García *et al.* (2019) refieren es la capacidad que tiene un grupo de individuos para lograr sus objetivos, incluyendo los factores del entorno y la eficiencia, valora el impacto del producto o servicio que se está prestando, que sea adecuado y que logre realmente impactar al mercado o satisfacer a los clientes, con la eficacia se puede armonizar las organizaciones con sus condiciones externas. (Fontalvo *et al.* 2017) refiere a la condición en la que una organización ha logrado objetivos previamente definidos, o la indicación que demuestra la capacidad de la organización para producir los resultados deseados.

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia donde indica que la efectividad personal y organizacional (Rodríguez N., 2020). Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales. Se refiere a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los objetivos establecidos (George, y otros, 2022). La efectividad se presenta de manera gradual en el sentido que alcanza sus objetivos propuestos en un determinado tiempo, la efectividad también se entiende como lograda cuando haya resultados estadísticos aceptables sobre los resultados (Fernández, 2019).

Se ha considerado algunos términos básicos, siendo los siguientes:

Aptitudes: Este término se refiere al talento que tiene la persona por ser sobresaliente en muchos aspectos (Covarrubias, 2018).

Actitudes: Se define por ver el comportamiento de la persona en diferentes situaciones que se le presenta, en este caso en el ambiente laboral donde se ve el comportamiento que presenta cada trabajador por la carga laboral (Lapo y Bustamante, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue aplicada al sustentarse en el incremento de la teoría, basado en supuestos para analizar el comportamiento del fenómeno en su contexto de estudio, pero sin la necesidad de otorgar estrategias de solución (Ñaupas *et al.* 2020). Fue cuantitativa por sostenerse en la medición de las variables y en el uso de la estadística para contrastar las hipótesis que se plantearon dentro de una problemática (Hernández & Mendoza, 2018). Fue de nivel correlacional, referida a la intensidad de asociación que existe en dos o más variables de estudio, mayormente se afirma relación cuando la significancia estadística es menor al 5% (Ñaupas *et al.* 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

Fue no experimental, sustentada en examinar al objeto de estudio en su hábitat real sin tener intervención del investigador de forma intencional. Fue correlacional y transversal por medir asociación en un espacio de tiempo establecido (Hernández & Mendoza, 2018).

Fue cuantitativa por sostenerse en la medición de las variables y en el uso de la estadística para contrastar las hipótesis que se plantean dentro de una problemática (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Competencias laborales

Definición conceptual

Se define como la acción y conducta ejecutada por los colaboradores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para obtener el éxito de las empresas (Bautista *et al.* 2020).

Definición operacional

Medida por un cuestionario en escala valorativa de Likert, con respuestas cerradas que comprenden tres dimensiones: valores y actitudes, aptitudes y las capacidades de los trabajadores. Tendrá un análisis bajo el Software SPSS 26 para identificar su comportamiento.

Dimensiones de competencias laborales

Actitudes y valores

La actitud viene a ser el comportamiento que utiliza un individuo para realizar algo, y los valores son manifestaciones mentales profundas que orientan y determinan su conducta (González *et al.* 2020). Velásquez (2021) lo define como cualidades de carácter personal, son objeto material de actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta. Los valores son relacionados con diversos tipos de identidad social, los personales son rasgos y comportamientos, y el colectivo, son adquiridos a través de la socialización, en el aprendizaje de experiencias únicas del individuo (Bolzan, 2018). Para Simón *et al.* (2020) los valores es una construcción cognitiva que está conectada

a las emociones y estas sirven como guía de conducta que se emplea en diferentes situaciones y como una expresión necesaria.

Dimensión Aptitudes

Velásquez (2021) afirma que es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa para realizar una tarea de manera profesional. Quintana (2018) es la evaluación de la capacidad del individuo para realizar su trabajo sin riesgo encontrado en un puesto y poder trabajar eficazmente. (Hernández *et al.* 2020) lo describe como una propensión a responder de una manera particular en respuesta a una circunstancia, evento, hecho o persona. Una actitud, es la suma de "inclinaciones e impulsos humanos, sesgos y distorsiones, creencias preconcebidas, ansiedades y convicciones sobre un tema específico".

Capacidades

Viene a ser el potencial que tiene todo individuo para que realice determinadas labores, esto con un equilibrio entre su tranquilidad física, mental y las exigencias laborales, donde la capacidad en el trabajo está influenciada por distintos factores, donde si esto no se adapta va a generar una disminución en su desempeño (Rúa *et al.* 2020). Alcaraz *et al.* (2019) refieren a las capacidades como un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo. Robledo (2019) refiere que las capacidades son el conjunto de habilidades, destrezas y potenciales de orden físico, mental y social que permite desempeñarse en un trabajo.

Por ello, la capacidad para trabajar en equipo va a promover un buen ambiente laboral conllevando a los miembros de equipo se sientan motivados y altamente comprometidos, siendo el liderazgo en los equipos de trabajo despierta además aptitudes como lograr un mejor nivel de comunicación, buscar y encontrar la mejor solución cuando se tienen desacuerdos, lograr ser unidos y fuertes en los momentos difíciles o de problema (Alatrística, 2020).

Entre sus indicadores están: Compromiso, motivación, creatividad, orientación; formación profesional, Superación personal; liderazgo, trabajo en equipo y aprendizaje.

Variable dependiente: Productividad

Se define como la relación entre la producción total y la mano de obra, equipo, materiales y el capital, está relacionado con la medida de eficiencia ligado al aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores (Irfan *et al.* 2020)

Definición operacional

Será medida por un cuestionario con 21 ítems con valoración de respuestas en escala de Likert, donde engloba tres dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad. Serán codificadas y analizadas en el SPSS para su posterior interpretación.

Dimensiones de la productividad

Eficiencia

Rojas *et al.* (2018) refieren que es la capacidad de realizar una acción correctamente, y producir mayor resultado con el más mínimo recurso, tiempo y energía, haciendo uso de las pequeñas utilizaciones de los recursos que están disponibles para lograr resultados positivos. Calvo *et al.* (2018) refieren que la eficiencia es hacer uso de los recursos de la manera adecuada y poder satisfacer los deseos y necesidades de las personas, asimismo se emplea para medir las capacidades de actuaciones de un sistema económico y establecer una relación entre los recursos abastecidos con los resultados que recibirá en un periodo determinado. (Favela *et al.* 2019) considera que

la eficiencia trata de apoyarse en tiempo óptimo y menos materiales para lograr sus objetivos, actividades y/o metas trazadas.

Eficacia

Rodríguez *et al* (2020) lo definieron como la finalización y cumplimiento de objetivos planteados por la organización, haciendo el uso de los recursos proporcionales que servirán de útil para lograr culminar satisfactoriamente los objetivos, teniendo en cuenta el tiempo que usan para cumplirlo, y poder medir los resultados obtenidos al finalizar el proyecto. García *et al.* (2019) refieren es la capacidad que tiene un grupo de individuos para lograr sus objetivos, incluyendo los factores del entorno y la eficiencia, valora el impacto del producto o servicio que se está prestando, que sea adecuado y que logre realmente impactar al mercado o satisfacer a los clientes, con la eficacia se puede armonizar las organizaciones con sus condiciones externas. (Fontalvo *et al.* 2017) refiere a la condición en la que una organización ha logrado objetivos previamente definidos, o la indicación que demuestra la capacidad de la organización para producir los resultados deseados.

Efectividad

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia donde indica que la efectividad personal y organizacional (Rodríguez N. 2020). Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales. Se refiere a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los objetivos establecidos (George *et al.* 2022). La efectividad se presenta de manera gradual en el sentido que alcanza sus objetivos propuestos en un determinado tiempo, la efectividad también se entiende como lograda cuando haya resultados estadísticos aceptables sobre los resultados (Fernández, 2019).

Entre sus indicadores está, entrega a tiempo de tareas, cumplimiento de metas; cumple antes de tiempo, utiliza menos recursos, uso correcto de medios; grado de cumplimiento, relación entre resultados, impacto de metas.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Carhuancho *et al.* (2019) definen a la población como el conjunto de humanos que son objeto de nuestra atención o investigación, y se considera el universo entero. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de un Gobierno Local, 2022.

Criterios de inclusión:

- ✓ Ser una persona mayor de edad (18 años)
- ✓ Tener un grado académico desde el nivel técnico en adelante
- ✓ Laborar en el área administrativa
- ✓ Colaboradores que laboren en el gobierno local objeto de estudio.
- ✓ Colaboradores que den su afirmación para participar libremente del estudio.
- ✓ Colaboradores presenten en el tiempo de recolección de la información.
- ✓ Tener línea de internet y tecnología informática como laptop, tablet, celular, smartphone o computadora para poder rellenar el formulario virtual.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personal que se encuentren con licencia de goze o inactividad durante el estudio.
- ✓ Personal que se encuentre dentro de los servicios requeridos, pero que estén temporalmente designados a otras oficinas.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) subconjunto de la población o universo que te interesa, y debe ser representativa de esa población. La muestra estuvo constituida por 70 trabajadores profesionales que laboran en las áreas administrativas, recursos

humanos, contabilidad, tesorería, logística y presupuesto, porque los demás participantes no dieron su consentimiento para participar libremente en la investigación. Se consideró trabajadores de ambos sexos con los siguientes rangos laborales: personal nombrado, personal CAS y personal bajo la modalidad locador de servicio.

Muestreo

El muestreo fue un muestreo no probabilístico, según Hernández y Mendoza (2018) porque no se emplea ninguna fórmula para calcularla, estas se calculan en base a las características y entorno del estudio. Conocida como muestra censal al tomar a todos los sujetos por ser en mínima cantidad (70 individuos).

Se consideró el muestreo a criterio del investigador por ser elegida a conveniencia del investigador, esto abordado por el contexto y la dificultad de recopilar la información. Por la complejidad abordada por la COVID-19, los instrumentos serán llegados a los sujetos vía virtual.

El muestreo a criterio o conveniencia del investigador no genera un cálculo que contenga probabilidad del sujeto a salir elegido en la muestra, más si debe hacerse elección correcta de participantes que posean las características de la población (Ñaupas et al., 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Feria *et al.* (2020) utiliza un instrumento o formulario impreso o digital para obtener respuestas sobre el tema que se investiga. Se agrupa una serie de ítems relativas a un determinado evento, escenario o tema sobre que el investigador necesita obtener información. La investigación utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Para medir las competencias laborales se trabajó con 21 ítems en escala valorativa de Likert, donde los 9 primeros ítems representan la dimensión valores y actitudes, del ítem 10-14 forman a la dimensión aptitudes, mientras que los ítems 15-21 forman a la

dimensión capacidades. Para la variable productividad tuvo un instrumento formado por 21 ítems en misma escala valorativa de Likert, donde los 6 primeros ítems abordan a la dimensión eficacia, los ítems 7-14 representan a la dimensión eficiencia, y los ítems 15-21 representan la efectividad. Cabe mencionar que los instrumentos pasarán por un proceso de validez y confiabilidad.

Validez de los cuestionarios

Referido por ser el grado de eficacia que tiene un instrumento, conocido como la exactitud de las preguntas para medir la variable en general (Ñaupas *et al.* 2018). En este caso la validación pasó por jueces expertos (03), quienes refirieron coherencia, claridad, relevancia y objetividad de los ítems para cada una de las variables.

Confiabilidad

Refiere la consistencia que tienen los instrumentos dentro de un contexto, pues al ser replicados al mismo sujeto en tiempos diferentes, arroje similares resultados (Ñaupas *et al.* 2018). El cuestionario de gestión por competencias tuvo una confiabilidad igual a 92.8%, mientras que el de productividad tuvo una confiabilidad igual a 95.3%, siendo valores aceptables y fiables para ser replicado en la muestra de estudio.

3.5 Procedimientos

Se presenta los siguientes procedimientos:

- ✓ Se realizó los formularios de manera virtual a través de google forms.
- ✓ A través de correo electrónico se realizó el envío de los formularios a los participantes de nuestra población objetivo.
- ✓ Participantes que cuenten con la tecnología virtual para rellenar el formulario.
- ✓ Los participantes que brindaron su consentimiento para empezar con el desarrollo del formulario.
- ✓ Se dio conformidad de la confidencialidad de los datos a los participantes, ya que el fin del cuestionario solo se usó con fines de investigación.

- ✓ Completados los formularios por los participantes, se procedió a crear la base de datos recogidos.

3.6 Método de análisis de datos

Procesamiento de datos

Estadística descriptiva:

Para Hernández y Mendoza (2018) referida a todo el análisis que se realizó para obtener y describir los resultados. Se utilizó Excel 2016 para ordenar los datos, y SPSS 26 para crear tablas y figuras descriptivas.

Estadística inferencial:

Procedimiento para contrastar la hipótesis de investigación, ello haciendo uso de pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas y haciendo uso de la probabilidad y nivel de confianza, para estimar lo que viene abarcándose dentro de un contexto mediante los objetos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Al tratarse de variables ordinales se utilizaron tablas de doble entrada o tablas de contingencia, asimismo se hizo uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman, quien determinó si existe o no relación entre variables objetos de estudio, teniendo en cuenta la significancia bilateral ($p\text{-valor} < 0.05$). Todo examinado bajo el software SPSS 26.

Coeficiente Rho de Spearman

Conocida prueba no paramétrica para determinar relación entre variables ordinales, utilizada también cuando la distribución o comportamiento de las variables no tienen tendencia normal. Presenta criterios donde evalúa si la relación es positiva o negativa, así como el grado de relación. Se muestra a continuación:

Tabla 1

Criterios del rho de Spearman

Criterio	Grado
$r = 1$	Relación positiva perfecta
$0.90 < r \leq 0.99$	Relación muy alta
$0.70 < r \leq 0.90$	Relación alta
$0.40 < r \leq 0.70$	Relación moderada
$0.20 < r \leq 0.40$	Relación baja
$0 < r \leq 0.20$	Relación muy baja y débil
$r = 0$	Relación nula
$r = -1$	Relación negativa perfecta

Nota: Esta tabla muestra el grado de Criterio de la rho de Spearman

3.7 Aspectos éticos

Fue para fines del estudio en consideración al respeto, porque los participantes son seres humanos con derecho a ser tratados como tales; asimismo, el consentimiento informado, ya que se debe solicitar su participación voluntaria en el estudio; y veracidad, porque los resultados deben reflejar la realidad que existe dentro del objeto de estudio. Se trabajó con la normativa vigente APA 7ma edición, asimismo no se incurrió al plagio, mostrando originalidad en toda la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticas descriptivas

Variable Independiente: Competencias laborales

Tabla 2

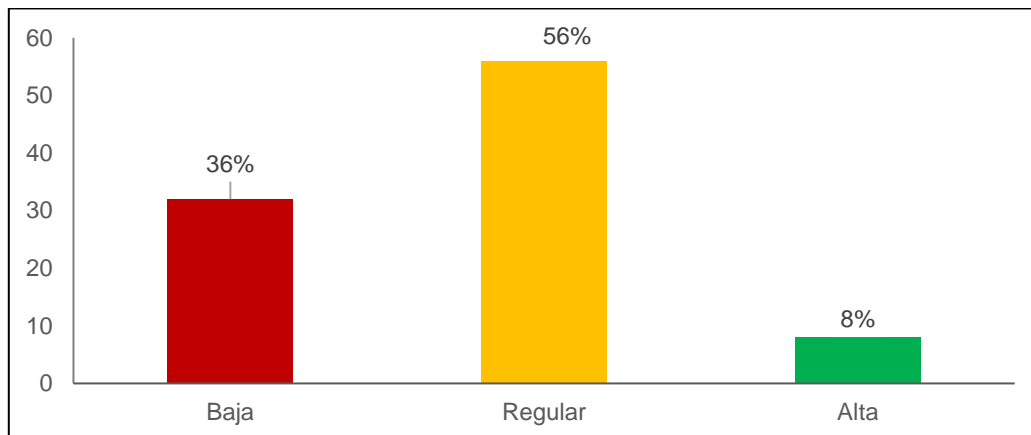
Nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	25	36
Regular	39	56
Alta	6	8
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según las competencias laborales.

Figura 1:

Nivel de competencias laborales de los trabajadores de un gobierno local, 2022



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan competencias laborales, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 8% de los trabajadores opinan que la competencia laboral es alta, el 56% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 36% evidenciaron que es baja.

Tabla 3

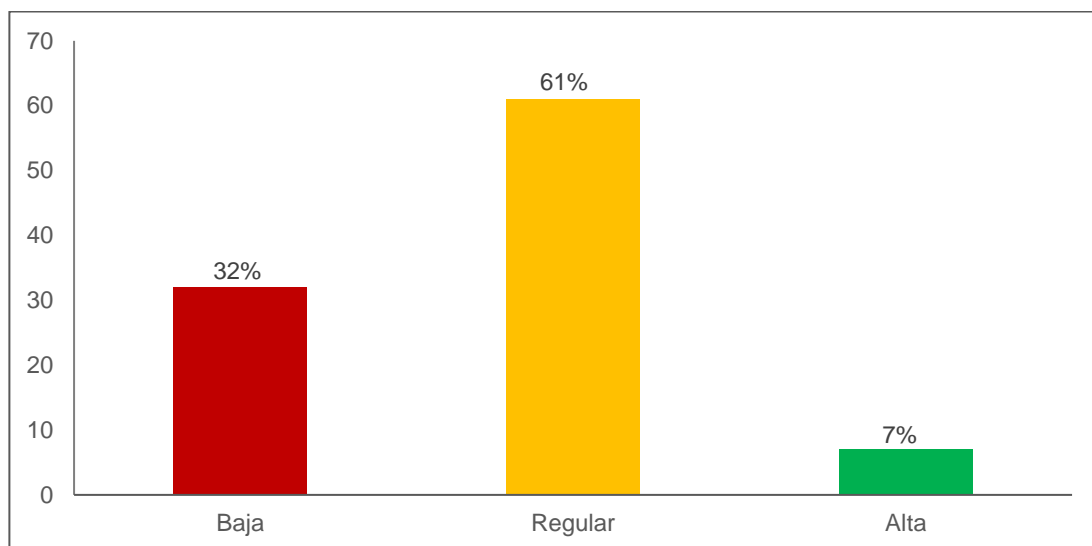
Nivel de valores y actitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	22	32
Regular	43	61
Alta	5	7
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según los valores y actitudes.

Figura 2:

Nivel de valores y actitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan niveles de valores y actitudes, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 7% de los trabajadores opinan que el nivel de valores y actitudes es alto, el 61% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 32% evidenciaron que es baja.

Tabla 4

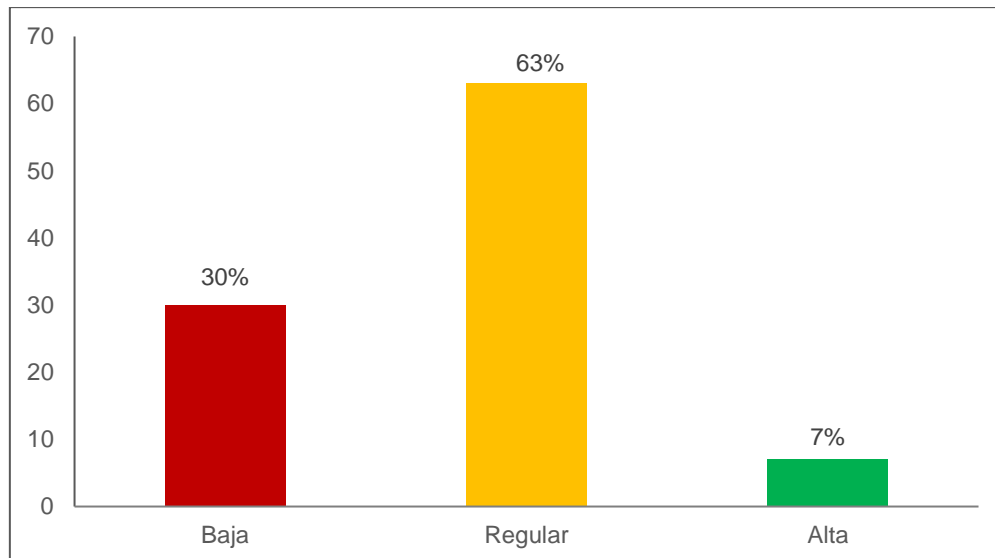
Nivel de aptitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	30
Regular	44	63
Alta	5	7
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según las aptitudes.

Figura 3:

Nivel de aptitudes de los trabajadores de un gobierno local, 2022.



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan aptitudes, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 7% de los trabajadores opinan que el nivel de aptitudes es alto, el 63% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 30% evidenciaron que es baja.

Tabla 5

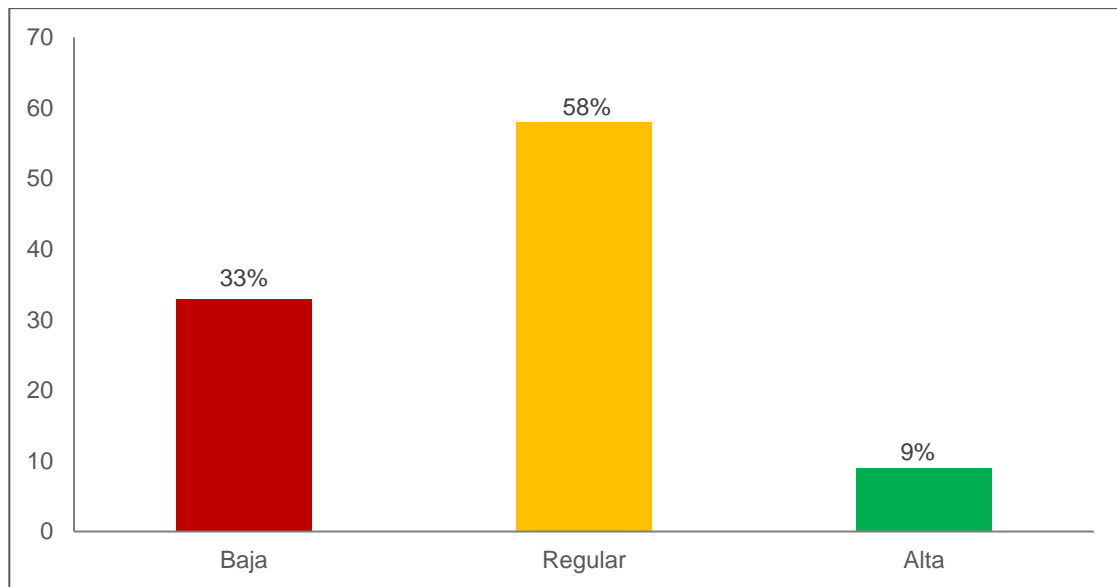
Nivel de capacidades de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	33
Regular	41	58
Alta	6	9
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según las capacidades de los trabajadores

Figura 4:

Nivel de capacidades de los trabajadores de un gobierno local, 2022.



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan capacidades, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 9% de los trabajadores opinan que el nivel de capacidades es alto, el 58% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 33% evidenciaron que es baja.

Tabla 6

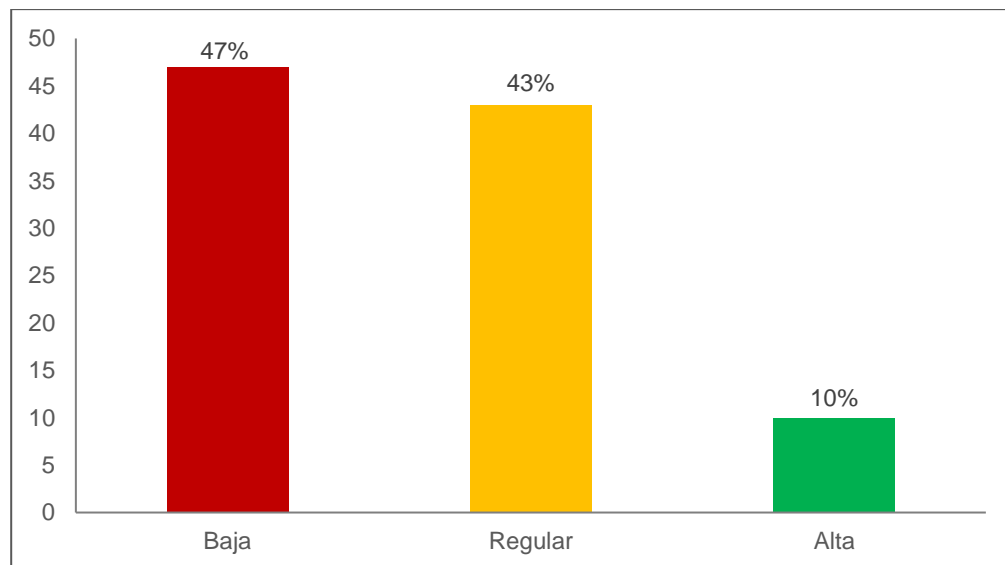
Nivel de productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	33	47
Regular	30	43
Alta	7	10
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según la productividad laboral.

Figura 5:

Nivel de productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan la productividad laboral, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 10% de los trabajadores opinan que el nivel de productividad laboral es alto, el 43% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 47% evidenciaron que es baja.

Tabla 7

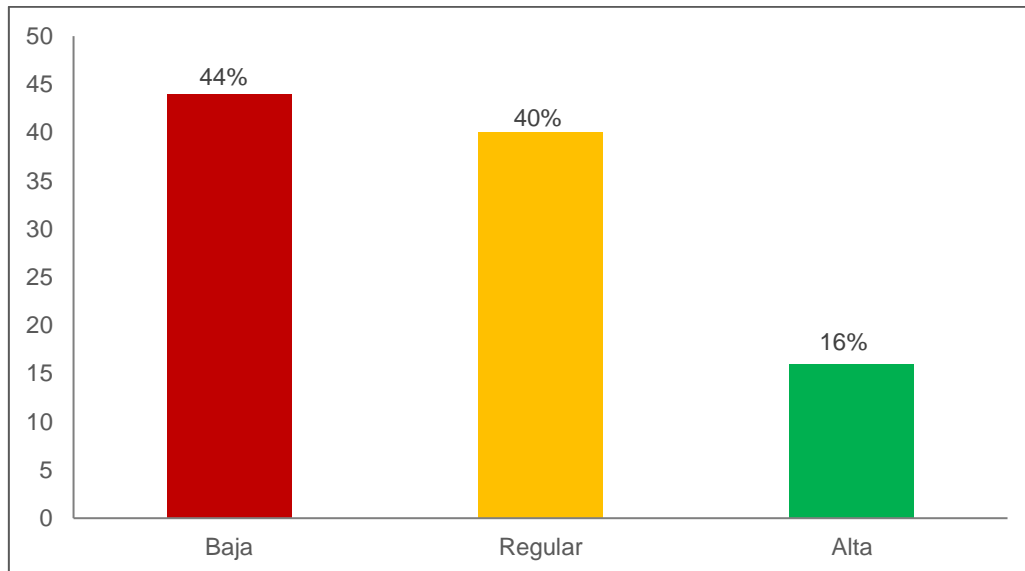
Nivel de eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	31	44
Regular	28	40
Alta	11	16
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según la eficacia laboral.

Figura 6:

Nivel de eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan la eficacia, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 16% de los trabajadores opinan que el nivel de eficacia es alto, el 40% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 44% evidenciaron que es baja.

Tabla 8

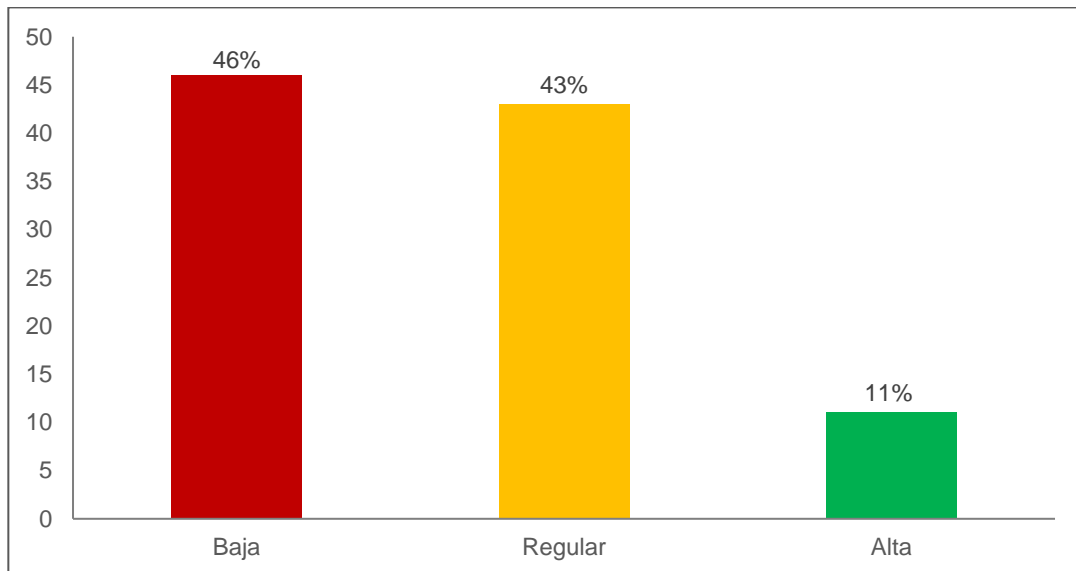
Nivel de eficiencia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	32	46
Regular	30	43
Alta	8	11
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según la eficiencia laboral.

Figura 7:

Nivel de eficiencia de los trabajadores de un gobierno local, 2022.



Nota: Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan la eficiencia, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 11% de los trabajadores opinan que el nivel de eficiencia es alto, el 43% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 46% evidenciaron que es baja.

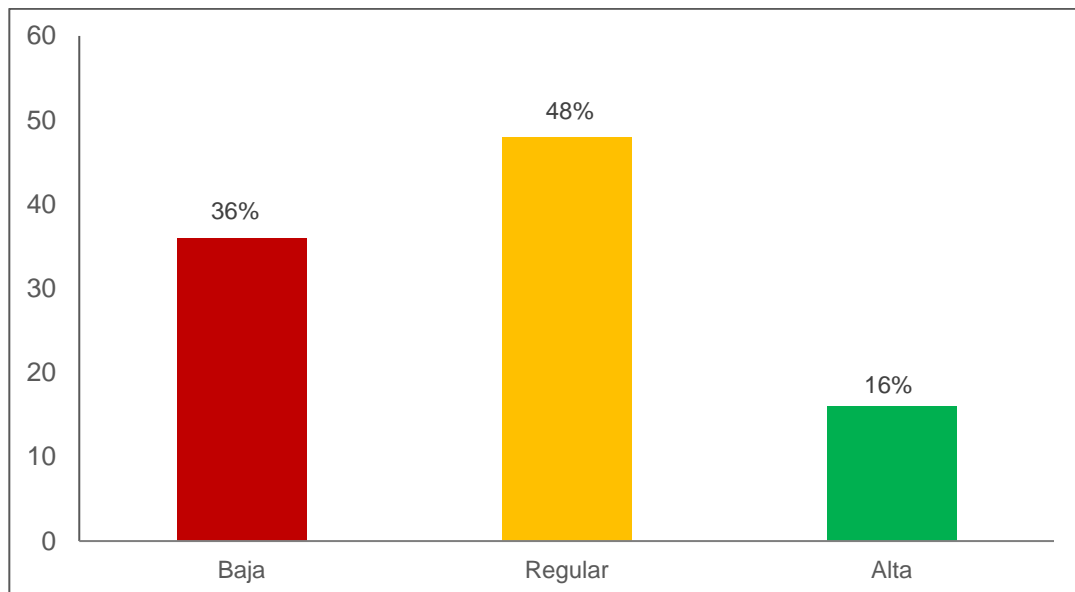
Tabla 9

Nivel de efectividad laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	25	36
Regular	34	48
Alta	11	16
Total	70	100

Nota. Instrumento elaborado según la efectividad laboral.

Figura 10: *Nivel de efectividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.*



Nota. Elaboración propia

Con la finalidad de conocer, si en un gobierno local los trabajadores desarrollan la efectividad, se aplicó los ítems respectivos; y los resultados arrojaron lo siguiente: El 16% de los trabajadores opinan que el nivel de efectividad es alto, el 48% de los trabajadores indicaron que es regular, mientras que el 36% evidenciaron que es baja.

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis general

H_i : Existe relación entre las competencias laborales y la productividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

H_o : No existe relación entre las competencias laborales y la productividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

Tabla 10

Correlación de Spearman entre las competencias laborales y la productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.

			competencias laborales	productividad laboral
Rho de	competencias	Coeficiente de	1,000	,791**
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70

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

Tal como se observa en la tabla 9, el p-valor = 0,000, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) frente a estas circunstancias se debe rechazar la hipótesis nula, concluyendo que si existe una relación significativa entre las competencias laborales y productividad laboral en los trabajadores de un gobierno local. También respecto a la Prueba de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente 0,791 lo cual indica que las dos variables se encuentran relacionadas significativamente y también presentan una relación directa y de nivel alto, esto nos permite indicar que, a mayor desarrollo de competencias laborales, se evidenciarán mayor productividad laboral.

Hipótesis Especifica 1

H_i: Existe relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

H_o: No existe relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

Tabla 11

Correlación entre los valores y actitudes con la eficacia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022

			Valores y actitudes	Eficacia
Rho de Spearman	Valores y actitudes	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70

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

Tal como se observa en la tabla 10, el p-valor = 0,000, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) frente a estas circunstancias se debe rechazar la hipótesis nula, concluyendo que si existe una relación significativa entre valores y actitudes y eficacia en los trabajadores de un gobierno local. También respecto a la Prueba de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente 0,678 lo cual indica que las dos dimensiones se encuentran relacionadas significativamente y también presentan una relación directa y de nivel moderado, esto nos permite indicar que, a mayor desarrollo de valores y actitudes, se evidenciarán mayor eficacia.

Hipótesis Específica 2

H_i: Existe relación entre las aptitudes y la eficiencia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

H_o: No existe relación entre las aptitudes y la eficiencia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

Tabla 12

Correlación entre las aptitudes y la eficiencia laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022

		Aptitudes	Eficiencia
	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
Rho de Spearman	Aptitudes Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70

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

Tal como se observa en la tabla 11, el p-valor = 0,000, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) frente a estas circunstancias se debe rechazar la hipótesis nula, concluyendo que si existe una relación significativa entre las actitudes con la eficiencia en los trabajadores de un gobierno local. También respecto a la Prueba de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente 0,532 lo cual indica que las dos dimensiones se encuentran relacionadas significativamente y también presentan una relación directa y de nivel moderada, esto nos permite indicar que, a mayor desarrollo de aptitudes, se evidenciarán mayor eficiencia.

Hipótesis Especifica 3

H_i: Existe relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

H_o: No existe relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.

Tabla 13

Relación entre las capacidades y la efectividad laboral de los trabajadores de un gobierno local, 2022

		Capacidades	Efectividad
Rho de Spearman	Capacidades		
	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
	Sig. (bilateral)	.	,000
N		70	70

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

Tal como se observa en la tabla 12, el p-valor = 0,000, por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0,05$) frente a estas circunstancias se debe rechazar la hipótesis nula, concluyendo que si existe una relación significativa entre capacidades y efectividad en los trabajadores de un gobierno local. También respecto a la Prueba de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente 0,699 lo cual indica que las dos dimensiones se encuentran relacionadas significativamente y también presentan una relación directa y de nivel moderada, esto nos permite indicar que, a mayor desarrollo de capacidades, se evidenciarán mayor efectividad.

V. DISCUSIÓN

Al analizar el comportamiento de las variables de investigación se determinó que el 56% de los colaboradores poseen competencias laborales de nivel regular, exponiendo al 36% con niveles bajos y el 8% de nivel alto. Se detecta la necesidad de abordar mejor la selección del personal y el incremento de capacitaciones de forma constante. Mismo modo se describe el comportamiento de sus dimensiones, las cuales abordaron niveles de valores y actitudes regulares, expresados con el 61% del total de la muestra; por su parte, las aptitudes fueron expresadas en nivel regular por parte de los colaboradores, el 58% percibe que las capacidades son regulares. Tanto variable como dimensiones tienen una tendencia de nivel regular, evidenciando que debe mejorarse cada parte de la variable gestión por competencias. Hallazgo similar estableció Santillán (2020), quien refiere que en Ecuador dentro de una organización se determinó incorrectos procedimientos y procesos orientados al fortalecimiento de competencias laborales, siendo el problema la falta de tema organizacional y cultura, limitando a sus colaboradores no puedan expresarse al momento de sus funciones.

Al diagnosticar la productividad también se evidenció que el 43% tuvo nivel regular, el 47% nivel bajo y el 10% nivel alto. Se detectó la necesidad de fortalecer aún más la productividad laboral, a fin de generar mayor eficacia, eficiencia y efectividad en los colaboradores. Los hallazgos también reflejaron que la efectividad, eficacia y eficiencia fueron percibidos en nivel regular, siendo expresados por 40%, 43% y 48% respectivamente. Generando resultados que crean necesidad de fortalecer aspectos para incrementar el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad en la producción de los colaboradores. Hallazgo similar obtuvo Dávila (2021) quien en su estudio afirmó que la productividad no tuvo niveles esperados evidenciado por el 73% de los colaboradores. Casos opuestos a los encontrados determinó Nieto (2020) quien encontró niveles altos y deseados en la productividad de los colaboradores, evidenciando una mayor eficacia y efectividad, ello por tener colaboradores satisfechos, donde existe la motivación, el reconocimiento, el trabajo en equipo, etc.

Se contrastó la relación positiva de grado alto entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores de un gobierno local, ello justificado por un p-valor menor al 0.05, y una rho de Spearman igual a 0.791, dejando evidencia de la aceptación de la hipótesis de la investigadora, refiriendo que los colaboradores con mejores competencias dentro del entorno laboral, tienen un mejor nivel de productividad en su trabajo. Similar resultado encontró Santillán (2020), al concluir que el modelo de optimización de las competencias laborales dentro del rubro permite la estabilización laboral de las mismas, es decir contribuye a que los colaboradores puedan tener mayor orientación, capacidades, aptitudes y valores para hacer frente a los objetivos dentro de la organización en estudio. Similar estudio también encontró Vicente (2019) en una municipalidad de Tacna, concluyendo que las competencias laborales están altamente correlacionadas con la productividad, ello respaldado por el coeficiente r de Pearson quien obtuvo un valor igual a 0,753, refiriendo grado alto y positivo dentro del marco del contexto donde se evaluaron las variables. Amasifuén (2018) en un Moyobamba en una municipalidad provincial, dejó en evidencia que la gestión administrativa, precisamente determina las competencias de cada colaborador reclutado ya que esto repercute en su desempeño y productividad dentro de la organización, infiriendo una posible asociación.

Cabe mencionar que las competencias laborales son elegidas por medio de la selección del personal, pero la productividad también depende de otros factores como la satisfacción que los colaboradores sienten dentro de una entidad, por ello, Sánchez (2019) manifiesta que existe un vínculo entre colaboradores satisfechos y mejor productividad ($p < 0.05$; $\rho = 0.43$). En ese aspecto, Pastor (2020) evaluó en una municipalidad de Chiclayo, un plan de gestión de talento humano y su relación con la productividad, evidenciando necesariamente que colaboradores con capacidades y habilidades más desarrolladas alineadas al área son más productivos.

Es esencial que los colaboradores de toda entidad, pública o privada, sean altamente competitivos dentro de sus labores, pues, actualmente, solo los mejores en sus puestos son los llamados por las organizaciones para cumplir funciones que

demandan esfuerzo, conocimiento y sacrificio. Las organizaciones requieren de personal que sea productivo, no solo en aspectos de su profesión, sino que conozca otros temas externos, que puedan servir para el crecimiento de la empresa.

Sin lugar a dudas, las variables se correlacionan, esto fortalecido por la teoría del comportamiento actitudinal, habilidades y experiencias que tiene un individuo para hacer frente a sus obligaciones (Solis *et al.* 2019). Jaimes *et al.* (2018) refiere que la productividad es un factor humano que a base de su conocimiento, habilidades y capacidades permite un mejor desempeño empresarial. En ese aspecto, las organizaciones se centran en buscar al mejor personal con altas competencias laborales para incrementar su productividad y generar mejor ventaja competitiva.

En cuanto al primer objetivo específico se contrastó un grado moderado entre asociación de dimensión valores y actitudes con eficacia de los colaboradores de un gobierno local. Resultados similares encontró Santillán (2020) en Ecuador quien argumentó que los valores y actitudes se relacionan con la competitividad organizacional, asimismo, Nieto (2020) en (Pacora Lambayeque) dentro de un municipio, argumentó que cuando los colaboradores tienen buenas actitudes tienden a mejorar su productividad, esto dando señas que los colaboradores motivados y direccionados al cumplimiento de funciones, enfocados en su tarea, son mayor productivos a comparación de los que poseen actitudes no adecuadas. Pastor (2020) en Chiclayo en un área administrativa argumentó que la gestión del talento humano se relaciona con la eficacia, a ello, se infiere que colaboradores que perciban la correcta gestión dentro de una entidad, tienden a ser más eficaces en lo que hacen, ello direccionados por el plan dentro de la gestión. Vicente (2019) en Tacna determinaron que las competencias laborales en su dimensión actitudes y valores se asocian significativamente con la eficacia dentro de un municipio; pues un colaborador con mejores actitudes, con motivación y con ganas de laborar, es una persona que hará las cosas más rápido y de la mejor forma, en comparación a un colaborador que trabaja desmotivado y desganado, quien aplica de forma deficiente su función dentro de una organización.

Los hallazgos hacen inferir que los colaboradores que presentan buenos valores y actitudes desde sus indicadores de compromiso con la organización, motivación, creatividad y orientación, tienden a ser mejor su trabajo, entregándolo a tiempo y cumpliendo cada meta que se le asigna en tiempo establecido, es decir presentarán más eficacia en su entorno laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico se contrastó un grado moderado entre asociación de dimensión de aptitudes y la eficiencia laboral de los trabajadores de un gobierno local. Resultados similares encontró Sánchez (2019) en su estudio realizado en una municipalidad de Tarapoto, argumentando que la satisfacción laboral en su panorama aptitudinal se asocia positivamente con la eficacia del colaborador. También se evidenció algo similar en Serpa (2019) que, si bien no argumentó relación entre dimensiones, habla sobre la importancia del desempeño con el cumplimiento de objetivos en tiempo óptimo y con menos recursos, entonces, se dice que describe correctamente a los colaboradores con aptitudes para cumplir sus funciones con eficacia. Valencia (2019) refiere que cuando se selecciona al personal de manera correcta, se tiende a reclutar a colaboradores aptos y eficaces, pues con sus aptitudes permiten que se cumplan los objetivos en menos tiempo posible y con menos disposición de recursos.

Los resultados encontrados infieren que cuando un colaborador tiene aptitudes, desde su formación y superación personal, presenta mejor eficiencia al cumplir sus metas y funciones antes de tiempo, utiliza menos recursos para la elaboración de sus actividades y los medios que utiliza para sus actividades son los correctos, en tal forma tiende a ser más productivo en la organización donde labora.

En cuanto al tercer objetivo específico se contrastó un grado moderado entre asociación de dimensión de capacidad y efectividad laboral de los trabajadores de un gobierno local. Resultados similares se encontraron en el panorama internacional y nacional, siendo Moreno y Chávez (2021) quienes dejaron conclusiones muy familiarizados con el objetivo, al afirmar que cuando un colaborador presenta mejores capacidades dentro del entorno laboral tiende a ser más efectivo, generando mejores

resultados y de calidad. Dávila (2021) concluyeron que al generar un modelo que incluye la valoración de las capacidades del personal, tiende a mejorar la productividad desde su dimensión efectividad laboral. Rahmani *et al.* (2019) por su parte concluyó que un colaborador que posee habilidades y capacidades dentro de un área de trabajo, tiene mayor probabilidad de tener mejores niveles de efectividad para hacer sus funciones y actitudes.

Los resultados abordados reflejan que cuando un colaborador tiene liderazgo, trabajo en equipo y rápido aprendizaje, tienden a generar mejor productividad desde los aspectos del cumplimiento de objetivos, relación de sus resultados con los objetivos propuestos e impacto de metas, es decir, colaboradores que presentan mejores capacidades dentro del entorno laboral, son los que mejores resultados traen para el crecimiento de la organización en la que se les contrata su servicio.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe alta relación directa entre competencias laborales y competitiva en los colaboradores de un gobierno local, lima 2022.

Segundo: Existe una relación moderada entre valores y actitudes con la eficacia de los colaboradores de un gobierno local, Lima 2022.

Tercero: Existe una relación moderada entre las aptitudes y la eficiencia de los colaboradores de un gobierno local, Lima 2022.

Cuarto: Existe una relación moderada entre capacidades y efectividad en los colaboradores de un gobierno local, Lima 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directivos y jefes del gobierno objeto de estudio, generar mejor el proceso de selección del personal, teniendo en cuenta la finalidad de cada área, pues de esa manera se tendrá a colaboradores competentes y su productividad sea mayor, asimismo, debe existir la capacitación constante y la motivación dentro de la entidad, generando mejor ambiente y colaboradores más identificados con la organización en la que labora.

Segundo: Mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de los colaboradores, para ello, debe realizarse estrategias como el trabajo en equipo, establecimiento de metas, premios por cumplimiento de objetivos, concursos al mejor colaborador, charlas, capacitaciones constantes e incremento de sueldo. Muchos colaboradores mejoran su productividad cuando sienten que sus esfuerzos son bien reconocidos por la organización en la que laboran.

Tercero: A los colaboradores, capacitarse constantemente sobre temas relacionados con su área de estudio, así como llevar cursos para mejorar sus conocimientos generales, solo así su capacidad competitiva incrementará, su producción será óptima, y la organización destacará sus labores, haciendo hincapié su esfuerzo por el cumplimiento de metas, reconociéndole por sus logros.

Cuarto: A las futuras investigaciones, abordar instrumentos cualitativos como una entrevista a profundidad, donde se evalúe las perspectivas de los directivos y jefes de los gobiernos, a fin de diagnosticar las competencias laborales de sus colaboradores y cómo repercute en su productividad, asimismo, generar preguntas de cómo es su selección, capacitación y comunicación con los colaboradores, sólo así se tendrá resultados más veraces y cercanas a la realidad.

Referencias

- Alatriza, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alcaraz, L., Amador, N., Guízar, J., García, E., & Carpio, J. (Julio_Agosto de 2019). Factores relacionados con la capacidad laboral en médicos adscritos y residentes. *Medicina Interna de México*, 35(4), 507-514. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i4.2495>
- Amasifuén, A. (2018). *Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017. [Tesis de posgrado]*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26020/Amasifu%20c3%a9n_CPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bolzan, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *DESENVOLVE*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4415>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Educación*, 12(1), 96-118. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Carhuancho, I., Alexis, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%20c3%ada%20para%20la%20investigaci%20c3%b3n%20hol%20c3%adstica.pdf>

- Chávez, A., Moscoso, K., & Manrique, Z. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(4), 131-139. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.431>
- Chavez, M., & Huaman, E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la minicipalidad distrital de Jesús*, 2018. Cajamarca: Universidad privada del norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Ch%c3%a1vez%20Torres%20Miriam%20%c3%81ngela%20-%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Contreras, M. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña*, 2019. [Tesis de posgrado]. Lima.: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38676/CONTRE_RAS_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, F., & Kreimer, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva*, Lima-2018. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23369/Fabian_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, F. (2021). *Diseño organizacional para el incremento de la productividad en el personal de la empresa Cablevisión Paris*. Guayaquil: Universidad laica vicente rocafuerte de guayaquil. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4453/1/T-ULVR-3625.pdf>

- Díaz, C. (2018). Competencias laborales: consideraciones para los ingenieros industriales. *EduSol*, 18(65).
<https://www.redalyc.org/journal/4757/475756935011/475756935011.pdf>
- Díaz, N., Leal, M., & Urdaneta, A. (2018). Adn organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo gerencial*, 10(1), 105-122.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2987/3875>
- Favela, M., Escobedo, M., Romero, R., & Hernández, J. (2019). Herramientas de manufactura esbektla que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista lasallista de investigación*, 16(1), 115-133.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v16n1/1794-4449-rlsi-16-01-115.pdf/ap.volv16n1a6>
- Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 1059 - 1073.
https://jssidoi.org/jesi/uploads/articles/26/Fedulova_Labor_productivity_and_its_role_in_the_sustainable_development_of_economy_on_the_example_of_a_region.pdf
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica. *Revista didáctica y educación*, 6(3), 62-79.
<http://200.14.53.93/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Fernández, C. (2019). Normas sociales y problemas de eficacia y efectividad de las normas jurídicas. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 1(42), 259-282.
<https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/17609/030627.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fontalvo, T., Granadillo, E., & Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista dimensión empresarial*, 15(2), 47-60. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Gajardo, J., & Tilleria, J. (31 de 07 de 2019). Inteligencia emocional: una clave para el éxito académico. [Artículo de revista]. *Reflexión e Investigación Educativa*, 2(1). <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3860>
- Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración. *Anuario Turismo y Sociedad*, 27, 161-181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7530328>
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 40(22), 1-11. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- García, J., Durán, E., Hernández, J., & Moreno, M. (2018). Estrategias gerenciales para fomentar las competencias laborales en el sector hotelero de la Costa Caribe Colombiana. *Revista de Investigación SIGMA*, 5(2), 8-22. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i02.1251>
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., González, I., Labori, R., & Guevara, S. (2022). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir*(35). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013
- González, D., Quinteros, M., Ordoñez, A., & Torres, M. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 488-517. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.908>

- Gutiérrez, F. (2017). *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, C., Prada, R., & Avendaño, W. (2020). Escala para la valoración de las competencias de producción científica en docentes de Educación superior. *Revista educación*, 41(44), 113-129. <https://dspace-ufps.metabuscador.org/bitstream/handle/ufps/569/Escala%20para%20la%20valoraci%3%b3n%20de%20las%20competencias%20de%20producci%3%b3n%20cient%3%adfica%20en%20docentes%20de%20Educaci%3%b3n%20Superior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana Reg. No. 736. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652477477&Signature=ZCTN7KHrftCC144ZfboXK6kHHLuru p0UubPhGpwif990krk6pj1XeP6jUhdh5JQWkj56jZTP0x~hOxT5sirhqwZsw70RYWdG8M3s3dY6g6LiRkJVSC
- Herrera, V., & Noemi, A. (2019). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la municipalidad provincial jorge basadre, en el año 2018. [Test posgrado]*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1014/Vicente-Herrera-Abigail.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Irfan, M., ZAhooR, H., Abbas, M., & Ali, Y. (2020). Determinants of labor productivity for building projects in Pakistan. *Journal of Construction Engineering, Management & Innovation*, 3(2), 85-100. <https://doi.org/10.31462/jcemi.2020.02085100>

- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Linares, M., & Saavedra, R. (2019). *Programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la unidad de gestión educativa local chiclayo, 2019*. Pimentel: Universidad señor de sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5482/Linares%20Garcia%20%26%20Saavedra%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mamani, O. (2019). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *SINCRETISMO*, 1(1). <https://revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/article/view/12>
- Marín, V., & Reche, E. (s.f.). Universidad 2.0: Actitudes y aptitudes ante las tic del alumnado de nuevo ingreso de la escuela universitaria de magisterio de la uco. *Pixel-Bit. Revista de Medios*.
- Mirkamali, K., Ahmadizad, A., Kazemzadeh, S., & Varmaghani, M. (2019). Determining the Relationship Between Job Burnout and. *Iraní de ergonomía*, 7(1), 37-44. 10.30699/jergon.7.1.37
- Moreno, K., & Chavez, R. (2021). *La gestión laboral y la productividad de los servidores de los gobiernos autónomos descentralizados de la zona 3 en el Ecuador. [Tesis de posgrado]*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración de Empresas. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33486/1/042%20ADE.pdf>
- MTPE. (2018). *Informa anual del empleo en el Peru*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/437106/Informe_Anual_del_Empleo_2018.pdf

- Narváez, I., Monagas, M., & Erazo, J. (Enero- Junio de 2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confección en la provincia Tungurahua, Ecuador. *La habana*, 12(1), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612019000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Nieto, P. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora. [Tesis de posgrado]*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto_PPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Norck, M., & Gallart, M. (1997). *Seminario internacional sobre formación basada en Competencia laboral: situación actual y perspectiva*. Mexico: Cinterfor. https://www.researchgate.net/profile/Leonard-Mertens-3/publication/44823348_Competencia_laboral_sistemas_surgimiento_y_modelos/links/02e7e536c14f23e162000000/Competencia-laboral-sistemas-surgimiento-y-modelos.pdf#page=35
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2020). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U . <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ollague, J. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de villa maria del triunfo*. Lima: Universidad autónoma del peru. [https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/Ollague e%20Alvarez%2c%20Javier%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/Ollague%20Alvarez%2c%20Javier%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pastor, J. (2020). *Plan de gestión del talento humano basado en el modelo de la ley servir para mejorar la productividad laboral del personal en la municipalidad distrital de pacora, 2018*. Pimentel: Universidad señor de sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8219/Pastor%20Salazar%20Jayro%20Andr%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Phakisho, R. (2018). *Market access productivity of smallholder maize farmers in Lepelle Nkumpi Municipality, Limpopo Province, South Africa. [tesis de maestría].* Sudáfrica: University of Limpopo. http://ulspace.ul.ac.za/bitstream/handle/10386/2217/rangoato_pma_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57-75. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Quintana, M., Palomino, J., & Ticse, R. (Abril-Junio de 2018). Conocimiento, actitud y práctica del médico especialista no ocupacional sobre la valoración de la aptitud médica ocupacional. *Investigación Original*, 29(2), 90-96. <https://doi.org/10.20453/rmh.v29i2.3348>

Rahmani, M., Harutyunyan, V., Mortazavi, M., & RajabZadeh, A. [. (2019). A model of main challenges of tehran municipal employees productivity enhancement: A case study of the department of urban and environmental services. *Productivity management*, 13(50), 19-49. <https://dx.doi.org/10.30495/qjopm.2019.668703>

Robledo, C., Cardona, D., Segura, A., Lizcano, D., & Agudelo, C. (Julio-Agosto de 2019). Capacidad laboral de las personas mayores de 50 años, en proceso de reintegración, adscritos a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 35(4), 1-10. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2019000300015

Rodríguez, M., Palomino, G., & Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/108/94>

- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de fektividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>
- Rojas, C., Hernandez, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión. *Revista ESpacios*, 1-7. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rúa, J., Grados, J., & Chaname, E. (2020). Índice de capacidad de trabajo en enfermeras en atención primaria de salud, Lima-Perú. *Avances en Enfermería*, 38(1), 37-45. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v38n1.79693>
- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018. [Tesis de posgrado]*. Lima: Universidad Peruana Unión. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santillán, E. (2020). *Modelo de optimización de las competencias laborales de las empresas familiares*. Ecuador: Universidad tecnológica empresarial de guayaquil. <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1312/Modelo%20de%20optimizaci%c3%b3n%20de%20las%20competencias%20laborales%20de%20las%20empresas%20familiares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. [tesis de posgrado]*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Simón, A., Guillén, H., & Cueto, R. (2020). Creencias, actitudes y valores relacionados a la infancia y trabajo infantil en madres de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología*, 38(1), 135-163. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.202001.006>

Solis, S., Pupo, Y., Rodríguez, A., Silenia, V., Olivares, G., & López, A. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 10(1). <http://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1382/960>

Tomapasca, D. (2017). *Comunicación interna y productividad laboral del personal administrativo del servicio nacional de sanidad agraria - La Molina, 2017. [Tesis de posgrado]*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22551/Tomapasca_UD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458488003>

Valencia, L. (2019). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima - 2019. [Tesis de posgrado]*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40431/Valencia_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valera, F. (2019). *Influencia del clima laboral en la productividad de la municipalidad distrital de Luyando*. Tingo María: Universidad nacional agraria de la selva. http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, L. (Enero-Junio de 2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa

privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592021000100006

Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad*, 1(1), 42 - 54.
<https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379/2997>

Vicente, A., & Chávez, E. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincia. *Et Scientia*, 8(2), 1202 - 1209.
<https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/vestsc/article/view/137/122>

Yucra, F., & Parillo, M. (2021). *Relación de satisfacción laboral y la productividad en el personal de la municipalidad José María Quimper 2020*. Arequipa: Universidad nacional de san agustín arequipa.
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13332/ADyucufv_pasuml.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Competencias laborales y productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022”							
AUTOR: Rosa Angela Meza Lucio							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la productividad en los trabajadores de un gobierno local?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre aptitudes y eficiencia de un gobierno local, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre capacidades y efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las competencias laborales y productividad de los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Determinar la relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p> <p>2.- Determinar la relación entre las aptitudes y la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p> <p>3.- Determinar la relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- Existe relación entre los valores y actitudes con la eficacia en los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p> <p>2.- Existe relación entre las aptitudes y la eficiencia en los trabajadores un gobierno local, 2022.</p> <p>3.- Existe relación entre las capacidades y la efectividad en los trabajadores de un gobierno local, 2022.</p>	Variable 1: Competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			1.1. Actitudes y valores	1.1.1 Compromiso	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
				1.1.2 Motivación	3, 4		
				1.1.3 Creatividad	5, 6		
				1.1.4 Orientación	7, 8, 9		
			1.2. Aptitudes	1.2.1 Formación profesional	10, 11		
				1.2.2. Superación profesional.	12, 13, 14		
			1.3. Capacidades	1.3.1. Liderazgo	15, 16, 17		
				1.3.2. Trabajo en equipo	18, 19		
				1.3.3. Aprendizaje	20, 21		
			Variable 2: Productividad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			2.1. Eficacia	2.1.1. Entrega a tiempo de tareas	1, 2, 3		(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
2.1.2. Cumplimiento de metas	4, 5, 6						
2.2. Compromiso	2.2.1. Cumple antes de tiempo	7, 8, 9					
	2.2.2. Utiliza menos recursos	10, 11, 12					
	2.2.3. Uso correcto de medios	13, 14					
2.3. Efectividad	2.3.1. Grado de cumplimiento	15, 16					
	2.3.2. Relación entre resultados	17, 18					

				2.3.3. Impacto de metas	20, 21	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No experimental correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 300 trabajadores de un Gobierno Local, 2022</p> <p>MUESTREO: No probabilístico</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Rosa Angela Meza Lucio</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Un Gobierno Local</p> <p>Forma de Administración: directa</p> <p>Tiempo de duración: 25'</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CUADRO DE FRECUENCIA - GRÁFICO DE BARRAS - TABLAS DE CONTINGENCIAS <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PRUEBA RHO DE SPEARMAN 			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	Bautista et al. (2020) afirmaron que son aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas.	Medida por un cuestionario en escala valorativa de Likert, con respuestas cerradas que comprenden tres dimensiones: valores y actitudes, aptitudes y las capacidades de los trabajadores. Tendrá un análisis bajo el Software SPSS 26 para identificar su comportamiento.	Actitudes y valores	Compromiso Motivación Creatividad Orientación	Escala Likert Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Aptitudes	Formación profesional Superación personal	
			Capacidades	Liderazgo Trabajo en equipo Aprendizaje	
Productividad	Se define como la relación entre la producción total y la mano de obra, equipo, materiales y el capital, está relacionado con la medida de eficiencia ligado al aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores (Irfan et al. 2020).	Será medida por un cuestionario con 18 ítems con valoración de respuestas en escala de Likert, donde engloba tres dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad. Serán codificadas y analizadas en el SPSS para su posterior interpretación.	Eficacia	Entrega a tiempo de tarea: Cumplimiento de metas	Escala Likert Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Eficiencia	Cumple antes de tiempo Utiliza menos recursos Uso correcto de medios	
			Efectividad	Grado de cumplimiento Relación entre resultados Impacto de metas	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Competencias laborales

Objetivo: Identificar las competencias laborales de los colaboradores de un Gobierno Local, 2022.

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación se muestran una serie de preguntas relacionadas con las competencias laborales, donde se le agradece marcar con una X la opción que usted crea conveniente. (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) Siempre, (5) Casi siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Actitudes y valores						
1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.					
2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización					
3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.					
4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral					
5.	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo					
6.	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.					
7.	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.					
8.	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.					
9.	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.					
Aptitudes						
10.	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.					
11.	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.					
12.	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.					
13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.					
14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.					
Capacidades						
15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.					
16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.					

17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.					
18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la función encomendada por la institución.					
19	Su trabajo en equipo permite optimizar el tiempo para lograr las metas propuestas dentro de la institución.					
20	Está abierto al aprendizaje constante en lo que refiere a su área de trabajo.					
21	Aprende de forma rápida en cualquier actividad que se le designe.					

Cuestionario de productividad laboral

Objetivo: Identificar la productividad laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2022.

Instrucciones: Estimado colaborador a continuación se muestran una serie de preguntas relacionadas con la productividad laboral, donde se le agradece marcar con una X la opción que usted crea conveniente. (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) Siempre, (5) Casi siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Eficacia						
1	Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.					
2	Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.					
3	El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.					
4	Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.					
5.	Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.					
6.	Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos.					
Compromiso						
7.	Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.					
8.	Dedica su tiempo libre para avanzar sus funciones encomendadas y así cumplirlo en el menor tiempo de lo planificado.					
9.	Organiza su tiempo para que su entrega sea antes del tiempo establecido.					
10.	Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.					
11.	Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con sus funciones en tiempo óptimo.					
12.	Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.					
13	Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.					
14	Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde su experiencia.					
Efectividad						
15	Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la organización					
16	Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.					
17	El cumplimiento de las funciones esta en relación de mis resultados dentro de la entidad y sus metas propuestas.					
18	Mis funciones van de acorde a su profesión, siendo un trabajador que cumple sus actividades diarias.					
19	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes confíen en su persona.					
20	Los objetivos cumplidos permiten que la institución tenga mayor productividad.					

21	Mi productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la institución.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Validez por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Humberto Jesús Mendoza Canchasto**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula "C4", requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

ROSA ANGELA MEZA LUCIO
D.N.I 44839331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Competencias laborales

Bautista et al. (2020) afirmaron que son aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas.

DIMENSIÓN 1: Valores y actitudes

Son cualidades de carácter personal, son objeto material de actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta, asimismo, los valores son relacionados con diversos tipos de identidad social, los personales son rasgos y comportamientos, y el colectivo, son adquiridos a través de la socialización, en el aprendizaje de experiencias únicas del individuo (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 2: Aptitudes

Es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa para realizar una tarea de manera profesional (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 3: Capacidades

Son un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo. Se refiere también al conjunto de habilidades, destrezas y potenciales de orden físico, mental y social que permite desempeñarse en un trabajo (Bautista et al., 2020).

Variable 2. Productividad laboral

Se define como la relación entre la producción total y la mano de obra, equipo, materiales y el capital, está relacionado con la medida de eficiencia ligado al aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores (Irfan et al. 2020).

DIMENSIÓN 1: Eficacia

Refieren que es la capacidad de realizar una acción correctamente, y producir mayor resultado con el más mínimo recurso, tiempo y energía, haciendo uso de las pequeñas utilizaciones de los recursos que están disponibles para lograr resultados positivos (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 2: Eficiencia

Es la capacidad que tiene un grupo de individuos para lograr sus objetivos, incluyendo los factores del entorno y la eficiencia, valora el impacto del producto o servicio que se está prestando, que sea adecuado y que logre realmente impactar al mercado o satisfacer a los clientes, con la eficacia se puede armonizar las organizaciones con sus condiciones externas (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 3: Efectividad

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia donde indica que la efectividad personal y organizacional; referenciada como la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales, y a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los objetivos establecidos (Irfan et al. 2020).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
Valores y actitudes	1.1. Compromiso	1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.	Cuestionario con escala Índices: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización	
	1.2 Motivación	3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.	
		4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral	
	1.3 Creatividad	5.	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo	
		6.	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.	
	1.4. Orientación	7.	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.	
		8.	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.	
		9.	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.	
Aptitudes	2.1 Formación profesional	10.	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.	
		11.	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.	
	2.2 Superación personal	12.	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.	
		13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.	
14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.			
Capacidades	3.1 Liderazgo	15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.	
		16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.	
		17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.	
	3.2 Trabajo en equipo	18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la función encomendada por la institución.	
		19	Su trabajo en equipo permite optimizar el tiempo para lograr las metas propuestas dentro de la institución.	
	3.3 Aprendizaje	20	Está abierto al aprendizaje constante en lo que refiere a su área de trabajo.	
		21	Aprende de forma rápida en cualquier actividad que se le designe.	

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
Eficacia	1.1. Entrega a tiempo de tareas	1	Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.	Cuestionario con escala Índices: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.	
		3	El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.	
	1.2 cumplimiento de metas	4	Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.	
		5	Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.	
		6	Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos.	
Eficiencia	2.1 Cumple antes de tiempo	7	Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.	
		8	Dedica su tiempo libre para avanzar sus funciones encomendadas y así cumplirlo en el menor tiempo de lo planificado.	
		9	Organiza su tiempo para que su entrega sea antes del tiempo establecido.	
	2.2 Utiliza menos recursos	10	Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.	
		11	Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con sus funciones en tiempo óptimo.	
		12	Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.	
2.3. Uso correcto de medios	13	Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.		
	14	Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde su experiencia.		
Efectividad	3.1 Grado de cumplimiento	15	Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la institución.	
		16	Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.	
	3.2 Relación entre resultados	17	La asignación de sus funciones está en relación a sus resultados dentro de la institución	
		18	Sus funciones van de acorde a su profesión, siendo un trabajador que cumple sus actividades diarias.	
		19	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes confien en su persona.	
	3.3 Impacto de metas	20	Los objetivos cumplidos permiten que la institución tenga mayor productividad.	
		21	Su productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la institución.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi Siempre S: Siempre

Nº	DIMENSIONES / Items	Relevancia					Pertinencia					Claridad					Sugerencias
		N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	
VALORES Y ACTITUDES																	
1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.				X					X							X
2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización					X				X							X
3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.				X					X							X
4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral				X					X							X
5	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo				X					X						X	
6	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.					X				X						X	
7	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.				X					X							X
8	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.				X					X						X	
9	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se le asigna en el entorno laboral.				X					X						X	
APTITUDES																	
10	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.					X				X							X
11	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.					X				X						X	
12	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.					X				X						X	
13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.					X				X							X
14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.					X				X						X	
CAPACIDADES																	
15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.				X					X						X	
16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.					X				X						X	
17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.					X				X							X

18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la función encomendada por la institución.				X					X				X	
19	Su trabajo en equipo permite optimizar el tiempo para lograr las metas propuestas dentro de la institución.				X					X				X	
20	Está abierto al aprendizaje constante en lo que refiere a su área de trabajo.				X					X				X	
21	Aprende de forma rápida en cualquier actividad que se le designe.				X					X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Canchasto Humberto Jesus

DNI: 43697104

Especialidad del validador: Gestión Pública

ORCID: 0000-0002-0099-7694

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto validador
 Especialidad

17	El cumplimiento de las funciones está en relación de mis resultados dentro de la entidad y sus metas propuestas.					X				X							X		
18	Mis funciones van de acorde a mi profesión y por ende a mis resultados dentro de la organización, siendo trabajador que cumple sus actividades diarias.					X				X								X	
19	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes y directivos confíen en mi persona.									X								X	
20	Los objetivos cumplidos permiten que la organización tenga mayor productividad.					X													X
21	Mi productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la organización.									X								X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Canchasto Humberto Jesus

DNI: 43697104

Especialidad del validador: Gestión Publica

ORCID: 0000-0002-0099-7694

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Marco Antonio Mera Portilla**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula "C4", requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

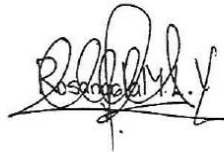
El título de mi proyecto de investigación es: **COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ROSA ANGELA MEZA LUCIO
D.N.I 44839331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Competencias laborales

Bautista et al. (2020) afirmaron que son aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas.

DIMENSIÓN 1: Valores y actitudes

Son cualidades de carácter personal, son objeto material de actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta, asimismo, los valores son relacionados con diversos tipos de identidad social, los personales son rasgos y comportamientos, y el colectivo, son adquiridos a través de la socialización, en el aprendizaje de experiencias únicas del individuo (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 2: Aptitudes

Es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa para realizar una tarea de manera profesional (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 3: Capacidades

Son un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo. Se refiere también al conjunto de habilidades, destrezas y potenciales de orden físico, mental y social que permite desempeñarse en un trabajo (Bautista et al., 2020).

Variable 2. Productividad laboral

Se define como la relación entre la producción total y la mano de obra, equipo, materiales y el capital, está relacionado con la medida de eficiencia ligado al aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores (Irfan et al. 2020).

DIMENSIÓN 1: Eficacia

Refieren que es la capacidad de realizar una acción correctamente, y producir mayor resultado con el más mínimo recurso, tiempo y energía, haciendo uso de las pequeñas utilidades de los recursos que están disponibles para lograr resultados positivos (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 2: Eficiencia

Es la capacidad que tiene un grupo de individuos para lograr sus objetivos, incluyendo los factores del entorno y la eficiencia, valora el impacto del producto o servicio que se está prestando, que sea adecuado y que logre realmente impactar al mercado o satisfacer a los clientes, con la eficacia se puede armonizar las organizaciones con sus condiciones externas (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 3: Efectividad

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia donde indica que la efectividad personal y organizacional; referenciada como la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales, y a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los objetivos establecidos (Irfan et al. 2020).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

M	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
	1.1. Compromiso	1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.	Cuestionario con escala Índices: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización	
	1.2 Motivación	3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.	
		4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral	
	1.3 Creatividad	5.	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo	
		6.	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.	
	1.4. Orientación	7.	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.	
		8.	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.	
		9.	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.	
	2.1 Formación profesional	10.	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.	
		11.	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.	
	2.2 Superación personal	12.	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.	
		13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.	
		14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.	
3.1 Liderazgo	15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.		
	16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.		
	17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.		
3.2 Trabajo en equipo	18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la función encomendada por la institución.		
	19	Su trabajo en equipo permite optimizar el tiempo para lograr las metas propuestas dentro de la institución.		
3.3 Aprendizaje	20	Está abierto al aprendizaje constante en lo que refiere a su área de trabajo.		
	21	Aprende de forma rápida en cualquier actividad que se le designe.		

nte: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
1.1. Entrega a tiempo de tareas	1	Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.	Cuestionario con escala
	2	Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.	
	3	El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.	
1.2. cumplimiento de metas	4	Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.	Índices:
	5	Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.	
	6	Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos.	
2.1. Cumple antes de tiempo	7	Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	8	Dedica su tiempo libre para avanzar sus funciones encomendadas y así cumplirlo en el menor tiempo de lo planificado.	
	9	Organiza su tiempo para que su entrega sea antes del tiempo establecido.	
2.2. Utiliza menos recursos	10	Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.	
	11	Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con sus funciones en tiempo óptimo.	
	12	Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.	
2.3. Uso correcto de medios	13	Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.	
	14	Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde su experiencia.	
3.1. Grado de cumplimiento	15	Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la institución.	
	16	Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.	
3.2. Relación entre resultados	17	La asignación de sus funciones está en relación a sus resultados dentro de la institución	
	18	Sus funciones van de acorde a su profesión, siendo un trabajador que cumple sus actividades diarias.	
	19	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes confíen en su persona.	
3.3. Impacto de metas	20	Los objetivos cumplidos permiten que la institución tenga mayor productividad.	
	21	Su productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la institución.	

nte: Elaboración propia.

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES
 : Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi Siempre S: Siempre

DIMENSIONES / ítems	Relevancia					Pertinencia					Claridad					Sugerencias
	N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	
VALORES Y ACTITUDES																
Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.					/					/					/	
Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización					/					/					/	
Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.					/					/					/	
Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral					/					/					/	
Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo					/					/					/	
Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.					/					/					/	
Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.					/					/					/	
Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.					/					/					/	
Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.					/					/					/	
APTITUDES					/					/					/	
Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.					/					/					/	
Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.					/					/					/	
Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.					/					/					/	
Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.					/					/					/	
Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.					/					/					/	
CAPACIDADES					/					/					/	
Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.					/					/					/	
Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.					/					/					/	
Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.					/					/					/	

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
	N	C	A	C	S	N	C	A	C	S	N	C	AV	CS	S	
EFICACIA																
Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.					✓					✓						✓
Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.					✓					✓						✓
El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.					✓					✓						✓
Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.					✓					✓						✓
Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.					✓					✓						✓
Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos o cumplirlos.					✓					✓						✓
EFICIENCIA																
Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.					✓					✓						✓
Dedico mi tiempo libre para avanzar mis funciones encomendadas y así cumplirlo en menor tiempo de lo planificado.					✓					✓						✓
Organiza sus tiempos para que sus entregas sean antes del tiempo establecido.					✓					✓						✓
Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.					✓					✓						✓
Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con mis funciones en tiempo óptimo.					✓					✓						✓
Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.					✓					✓						✓
Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.					✓					✓						✓
Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde mi experiencia.					✓					✓						✓
EFFECTIVIDAD																
Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la organización.					✓					✓						✓
Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.					✓					✓						✓
El cumplimiento de las funciones está en relación de mis					✓					✓						✓

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Pablo Lester Israel Perea Delgadillo**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula "C4", requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



ROSA ANGELA MEZA LUCIO

D.N.I 44839331

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE: Competencias laborales

Bautista et al. (2020) afirmaron que son aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas.

DIMENSIÓN 1: Valores y actitudes

Son cualidades de carácter personal, son objeto material de actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta, asimismo, los valores son relacionados con diversos tipos de identidad social, los personales son rasgos y comportamientos, y el colectivo, son adquiridos a través de la socialización, en el aprendizaje de experiencias únicas del individuo (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 2: Aptitudes

Es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa para realizar una tarea de manera profesional (Bautista et al., 2020).

DIMENSION 3: Capacidades

Son un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo. Se refiere también al conjunto de habilidades, destrezas y potenciales de orden físico, mental y social que permite desempeñarse en un trabajo (Bautista et al., 2020).

Variable 2. Productividad laboral

Se define como la relación entre la producción total y la mano de obra, equipo, materiales y el capital, está relacionado con la medida de eficiencia ligado al aumento del nivel de los servicios, siempre cuando se deriven mejoras en los procesos operacionales en la gestión de los trabajadores (Irfan et al. 2020).

DIMENSIÓN 1: Eficacia

Refieren que es la capacidad de realizar una acción correctamente, y producir mayor resultado con el más mínimo recurso, tiempo y energía, haciendo uso de las pequeñas utilidades de los recursos que están disponibles para lograr resultados positivos (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 2: Eficiencia

Es la capacidad que tiene un grupo de individuos para lograr sus objetivos, incluyendo los factores del entorno y la eficiencia, valora el impacto del producto o servicio que se está prestando, que sea adecuado y que logre realmente impactar al mercado o satisfacer a los clientes, con la eficacia se puede armonizar las organizaciones con sus condiciones externas (Irfan et al. 2020).

DIMENSION 3: Efectividad

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia donde indica que la efectividad personal y organizacional; referenciada como la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales, y a los efectos de una actividad y sus resultados finales, beneficios y consecuencias para una población en relación con los objetivos establecidos (Irfan et al. 2020).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
Valores y actitudes	1.1. Compromiso	1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.	Cuestionario con escala Índices: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización	
	1.2 Motivación	3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.	
		4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral	
	1.3 Creatividad	5.	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo	
		6.	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.	
	1.4. Orientación	7.	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.	
		8.	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.	
		9.	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.	
Aptitudes	2.1 Formación profesional	10.	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.	
		11.	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.	
	2.2 Superación personal	12.	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.	
		13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.	
Capacidades	3.1 Liderazgo	14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.	
		15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.	
		16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.	
	3.2 Trabajo en equipo	17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.	
		18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la función encomendada por la institución.	
	3.3 Aprendizaje	19	Su trabajo en equipo permite optimizar el tiempo para lograr las metas propuestas dentro de la institución.	
		20	Está abierto al aprendizaje constante en lo que refiere a su área de trabajo.	
21		Aprende de forma rápida en cualquier actividad que se le designe.		

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIM	INDICADORES	Nº	ITEMS	Instrumento
Eficacia	1.1. Entrega a tiempo de tareas	1	Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.	Cuestionario con escala Índices: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca
		2	Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.	
		3	El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.	
	1.2 cumplimiento de metas	4	Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.	
		5	Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.	
		6	Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos.	
Eficiencia	2.1 Cumple antes de tiempo	7.	Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.	
		8.	Dedica su tiempo libre para avanzar sus funciones encomendadas y así cumplirlo en el menor tiempo de lo planificado.	
		9.	Organiza su tiempo para que su entrega sea antes del tiempo establecido.	
	2.2 Utiliza menos recursos	10.	Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.	
		11.	Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con sus funciones en tiempo óptimo.	
		12.	Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.	
2.3. Uso correcto de medios	13.	Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.		
	14.	Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde su experiencia.		
Efectividad	3.1 Grado de cumplimiento	15.	Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la institución.	
		16.	Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.	
	3.2 Relación entre resultados	17.	La asignación de sus funciones está en relación a sus resultados dentro de la institución	
		18.	Sus funciones van de acorde a su profesión, siendo un trabajador que cumple sus actividades diarias.	
		19.	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes confien en su persona.	
	3.3 Impacto de metas	20.	Los objetivos cumplidos permiten que la institución tenga mayor productividad.	
		21.	Su productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la institución.	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi Siempre S: Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Relevancia					Pertinencia					Claridad					Sugerencias
		N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	N	CN	AV	CS	S	
VALORES Y ACTITUDES																	
1	Tiene compromiso con sus funciones y actividades dentro del ámbito laboral.				X					X						X	
2	Realiza sus funciones con dedicación a fin de cumplir con lo encomendado por la organización			X					X						X		
3	Acude al trabajo motivado y con ganas de cumplir sus funciones de la mejor manera.			X					X						X		
4	Realiza sus labores con entusiasmo durante su horario laboral			X					X						X		
5	Es creativo al momento de ver la forma de cumplir con sus funciones a fin de optimizar recursos a tiempo				X					X					X		
6	Aporta ideas innovadoras para cumplir con las funciones encomendadas por la institución.				X				X						X		
7	Tiene orientación sobre las funciones y actividades que debe cumplir en su área de trabajo.			X						X					X		
8	Sabe direccionar sus actividades para llegar a cumplir sus objetivos dentro de la institución.			X					X						X		
9	Orienta a sus compañeros en sus actividades o funciones que se les asigna en el entorno laboral.			X					X						X		
APTITUDES																	
10	Su formación personal es la adecuada para hacer frente a sus funciones designadas en el área de la institución.			X					X						X		
11	Su formación profesional está orientada a ascender puestos de más alto nivel para contribuir en el cumplimiento de metas.				X					X					X		
12	Se esfuerza para lograr resultados esperados para generar mayor producción dentro de la institución.			X						X			X				
13	Tiene capacitación consecutivamente como indicador de superación personal y profesional.				X					X					X		
14	Aprende voluntariamente otras cosas que sobresalen de la carrera profesional que sean útiles para su trabajo.				X					X					X		
CAPACIDADES																	
15	Muestra liderazgo al momento de realizar sus actividades como funciones, orientando a sus compañeros para cumplir sus actividades.				X					X					X		
16	Tiene comportamiento de líder para ayudar a sus compañeros a para que realicen sus funciones satisfactoriamente.			X						X					X		
17	Sus compañeros lo hacen sentir líder dentro del área de la institución, que sugieren sus ideas para cumplir las funciones encomendadas.				X					X					X		
18	Realiza trabajo en equipo ejerciendo liderazgo para cumplir con la				X					X					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		N	C	A	CS	S	N	C	A	CS	S	N	C	AV	CS	S	
	EFICACIA																
1	Realiza sus trabajos o actividades encargadas por la organización en el tiempo acordado.				X					X					X		
2	Optimiza su tiempo para el cumplimiento de sus tareas asignadas.				X					X					X		
3	El tiempo designado para el cumplimiento de funciones es adecuado.				X					X					X		
4	Cumple correctamente cada una de sus funciones encomendadas dentro de la institución.					X					X					X	
5	Se planifica para llegar a cumplir cada función asignada dentro de la institución.				X					X					X		
6	Sus actividades y funciones son de calidad al momento de realizarlos o cumplirlos.				X					X					X		
	EFICIENCIA																
7	Trata de entregar sus actividades antes de lo previsto.				X					X					X		
8	Dedico mi tiempo libre para avanzar mis funciones encomendadas y así cumplirlo en menor tiempo de lo planificado.			X						X					X		
9	Organiza sus tiempos para que sus entregas sean antes del tiempo establecido.				X					X					X		
10	Para el cumplimiento de sus funciones optimiza recursos para lograrlo.			X						X					X		
11	Los recursos brindados por la institución son los suficientes para poder cumplir con mis funciones en tiempo óptimo.			X						X					X		
12	Los recursos brindados son los adecuados para cumplir sus funciones.				X					X					X		
13	Utiliza correctamente los medios para lograr las metas asignadas.				X					X					X		
14	Los medios aplicados para llevar a cabo las funciones laborales son generados desde mi experiencia.				X					X					X		
	EFFECTIVIDAD																
15	Siempre cumple con sus tareas o funciones asignadas dentro de la organización.					X					X					X	
16	Existen ocasiones que por tiempo u otros acontecimientos no se cumplió con las funciones establecidas para un momento dado.		X							X					X		
17	El cumplimiento de las funciones está en relación de mis				X					X					X		

	resultados dentro de la entidad y sus metas propuestas.																			
18	Mis funciones van de acorde a mi profesión y por ende a mis resultados dentro de la organización, siendo trabajador que cumple sus actividades diarias.		X					X						X						
19	Las metas asignadas y cumplidas permiten que los jefes y directivos confien en mi persona.			X				X						X						
20	Los objetivos cumplidos permiten que la organización tenga mayor productividad.				X				X						X					
21	Mi productividad genera un impacto positivo en las metas u objetivos dentro de la organización.				X				X							X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PABLO LESTER ISRAEL PEREA DELGADILLO

DNI: 448846127

Especialidad del validador: Gestión Pública ORCID: 0000 – 0001 – 8244 – 8463

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Especialidad

Anexo 5: V de Aiken

Max	5
Min	1
K	4

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{X} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

Instrumento de Competencias Laborales

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	Claridad	5	5	5	5.00	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	Claridad	4	5	5	4.67	0.92	Valido
ITEM 6	Relevancia	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Claridad	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido

	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 11	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 12	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 13	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 14	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	5	5	3	4.33	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	3	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	3	4.33	0.83	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido

Instrumento de Productividad laboral

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 4	Relevancia	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	Pertinencia	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	Claridad	5	5	5	5.00	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 6	Relevancia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Claridad	5	5	4	4.67	0.92	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	Pertinencia	5	5	3	4.33	0.83	Valido
	Claridad	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Claridad	5	5	3	4.33	0.83	Valido
ITEM 10	Relevancia	5	5	3	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	Claridad	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	Pertinencia	5	5	3	4.33	0.83	Valido
	Claridad	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 12	Relevancia	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	Pertinencia	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	Claridad	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	Claridad	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	Pertinencia	5	5	5	5.00	1.00	Valido

	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 15	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
ITEM 16	<i>Relevancia</i>	4	5	2	3.67	0.67	No valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	2	3.67	0.67	No valido
	<i>Claridad</i>	5	5	2	4.00	0.75	Valido
ITEM 17	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
ITEM 18	<i>Relevancia</i>	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	3	4.00	0.75	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 19	<i>Relevancia</i>	5	5	4	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	5	4	4.33	0.83	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	3	4.00	0.75	Valido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
ITEM 21	<i>Relevancia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Pertinencia</i>	5	5	5	5.00	1.00	Valido
	<i>Claridad</i>	4	5	5	4.67	0.92	Valido