



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

**Competencias laborales y su relación en la
productividad de los colaboradores en la
municipalidad distrital de Jepelacio, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

AUTORES

Bach. Bustamante Rios, Agustin (ORCID: 0000-0002-3689-6094)

Bach. Vasquez Tarrillo, Dilmer (ORCID: 0000-0001-6464-3492)

ASESOR

Mtro. Paz Vílchez, José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi padre por su incondicional apoyo y compromiso con mi formación profesional, a mis hijos el motivo de seguir avanzando y por su amor desmedido, a mi compañera de vida por compartir con mi persona todas sus experiencias, a mi hermana que siempre me oriento por el buen camino.

Agustín Bustamante

A mis padres, hermanos y toda mi familia por su apoyo incondicional, a mi esposa por su amor y cariño, a mi hijo por ser el motivo de seguir adelante y lograr un objetivo trazado.

Dilmer

Agradecimiento

A Dios, por darnos la fortaleza e inteligencia para afrontar cada día este mundo tan competitivo y poder superar cualquier obstáculo que se nos presente, a la familia por ser nuestro pilar de superación y mantenernos siempre motivados a ser mejores personas cada día, a nuestros docentes por compartir sus conocimientos en este periodo de formación y estudio.

A la Universidad Cesar Vallejo por contribuir en nuestro desarrollo profesional y cumplimiento de nuestra meta.

Los Autores

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Pruebas de normalidad	18
Tabla 2. Correlaciones entre las competencias laborales y la productividad ...	19
Tabla 3. Correlaciones entre las competencias intelectuales y la productividad.....	20
Tabla 4. Correlaciones entre las competencias personales y la productividad	21
Tabla 5. Correlaciones entre las competencias tecnológicas y la productividad.....	22

Resumen

El propósito principal de la investigación fue, determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. El tipo de investigación fue básica, diseño de investigación fue no experimental, correlacional, transversal, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, la técnica que se aplicó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, se logró como resultado, una relación positiva media de (0,415) entre las competencias laborales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,003 < 0,005$) y prueba bilateral. Concluye, las competencias laborales se relacionan positivamente y de manera significativa con la productividad, es decir que las competencias laborales inciden favorablemente en un 17.22% en productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.

Palabras clave: competencias laborales, productividad, trabajadores, municipalidad.

Abstrac

The main purpose of the research was to determine the relationship between job skills and employee productivity in the district municipality of Jepelacio, 2020. The type of research was basic, the research design was non-experimental, correlational, cross-sectional, the sample It was made up of 50 workers, the technique that was applied was the survey and as an instrument the questionnaire, as a result, an average positive relationship of (0.415) was achieved between labor competencies and productivity, with a lower p value or significance ($0.003 < 0.005$) and bilateral test. It concludes, labor competencies are positively and significantly related to productivity, that is, labor competencies favorably affect employee productivity by 17.22% in the district municipality of Jepelacio.

Keywords: labor competencies, productivity, workers, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional las competencias laborales juega un rol importante en las organizaciones públicas, puesto que los cambios globales están afectando a las organizaciones que están girando su mirada al uso de tecnologías, lo cual permite una comunicación más fluida pero su exposición constante, está generando dificultades y se ven reflejadas en las competencias laborales, los países Latinoamericanos así como del Caribe, tiene como carga de planilla por parte del estado un 4.1% aproximadamente, siendo los países con mayor promedio, integrados por Trinidad y Tobago asimismo Surinam con el 9.0%, luego le siguen los Honduras, Nicaragua, El Salvador, con un índice del 2.0%, sin embargo podemos encontrar diferencias marcadas en distintas regiones de América del sur, por otro lado los países de Dinamarca y Corea tiene un índice mayor del 13.3% en dichos países las empresas del estados tiene mayor alcance con la población (Carlson & Payne, 2003).

En el contexto nacional los trabajadores de las instituciones públicas tienen bajos niveles de desempeño, según Cubillos et al., (2014) menciona , el cual requiere y considera requisitos de alto nivel (Maestrías, Doctorados y Especializaciones), para que los trabajadores puedan realizar su labor con un mejor desempeño, puesto que ello les permite obtener las competencias que ayudaran en el desarrollo laboral y cumplir con exigencias de las instituciones públicas.

La Municipalidad Distrital de Jepelacio en la actualidad cuenta con un total de 95 trabajadores, 57 realizan sus actividades en las áreas administrativas entre ellos Gerencia Municipal, Gerencias, Jefaturas, Secretarias y Asistentes el resto lo realizan trabajo en el campo, hasta la fecha la Municipalidad con el apoyo de sus trabajadores se encuentran realizando sus labores internas y externas a un 95% en cada una de sus actividades programadas de acuerdo al Plan Operativo Institucional (POI), establecidas por cada una de las Gerencias y Jefaturas que se encuentran en la parte administrativa dentro de la Municipalidad.

La problemática que existe en la Municipalidad y en toda Institución pública es que la comunicación nos es afectiva, deficiencia en cuanto al trabajo

mancomunado y en equipo, los valores se ven resquebrajados, con la presencia de egoísmo, envidia, hipocresía, el compañerismo se reduce a ciertos grupos que se forman al interior de la institución de manera informal, el nivel de responsabilidad es bajo, existe incumplimiento del horario de trabajo y siempre existe el divisionismo entre compañeros de trabajo, todo ello causa la baja eficiencia y eficacia y conlleva al retraso de las actividades y el cumplimiento de las metas programadas.

Frente a este problema se plantea el problema general de investigación, ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020?, asimismo también se plantea los problemas específicos, ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020?, ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020?

La justificación se describe en el siguiente contexto, iniciando por las justificaciones por conveniencia, se pretende conocer las necesidades y acciones de cambio que permitan enrumbar a la municipalidad, la cual cuenta con las condiciones económicas y de personal idóneo para ser productivo.

En cuanto a la justificación social, la información que se obtenga en la presente investigación servirá para aportar a la sociedad respecto a las problemáticas que aquejan a las entidades del estado en este caso la municipalidad de Jepelacio, y las recomendaciones planteadas serán de aporte para mejorar las condiciones encontradas, el cual tendrá un impacto en la sociedad.

Por otro lado, la justificación teórica, la investigación contará con antecedentes y el aporte de autores principales, así como los resultados y las conclusiones serán necesarias para la elaboración de futuras investigaciones en el uso de ambas variables y su efecto en las organizaciones, permitiendo establecer los parámetros idóneos para su estudio científico.

Justificación práctica, la información adquirida a través del análisis de los datos obtenidos a través de los instrumentos permitirán, generar información válida que puede ser de utilidad, para el desarrollo de nuevas investigaciones y formular estrategias para aplicarse en la institución, finalmente en cuanto a la justificación metodológica, los procedimientos y métodos aplicados en el desarrollo de la investigación, así como la validación de los instrumentos, y la presentación de la información será de aporte en el desarrollo y definición de las variables en instituciones de similar situación problemática.

Por lo cual se plantea el objetivo general, determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020, asimismo también se plantea los objetivos específicos. Establecer la relación entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. Definir la relación entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

Se tiene como hipótesis general, Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020, No existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son, Existe relación significativa entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. Finalmente, Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para la determinación de la investigación contamos con antecedentes internacionales, tenemos a Hampf et al., (2017), en la investigación que tiene por título, *Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills*, (Artículo científico) Universidad de Munich, Munich, Alemania, en la investigación se utilizó el método hipotético deductivo, aplicado a los 56 trabajadores, mediante el instrumento, la entrevista y la encuesta, se concluye que, Se ha demostrado que el capital humano tiene impactos positivos sustanciales no solo en el éxito de las personas en el mercado laboral, sino también en su bienestar general. Además, una cantidad sustancial de evidencia sugiere que el capital humano de una población es un motor principal del crecimiento económico. Sin embargo, la literatura empírica sobre los efectos en el mercado laboral de las habilidades cognitivas de una persona, que han demostrado ser un sustituto más confiable del capital humano efectivo que los años de escolaridad, está plagada de la aparente endogeneidad de las habilidades medidas. Por ejemplo, diferentes patrones de empleo podrían afectar directamente las habilidades a lo largo del ciclo de vida, lo que implica problemas de causalidad inversa.

Asimismo, Ntombomzi, (2018), en la investigación titulada, *Human capital and economic growth: a cross-municipality panel-data analysis in South Africa*, (Artículo científico) Universidad de Johannesburgo, Johannesburgo, Sud África, concluye que, la mano de obra calificada (con un elemento educativo) tiene un mayor efecto de generación de valor, este estudio informa que se encuentra que el capital humano (mano de obra calificada) tiene una contribución positiva a la producción y el crecimiento económicos en todos los municipios de Sudáfrica entre 1993 y 2016. Por lo cual al mejorar las competencias laborales se mejora la productividad e los gobiernos locales.

De la misma manera, Rastoropov et al., (2020) en la investigación titulada, *Staff Potential of Municipal Service in Digital Conditions*, (artículo Científico), Universidad de la Fiscalía de la Federación de Rusia, Moscú, Rusia, la metodología no experimental, cuantitativa, descriptiva, se aplicó como

instrumento, la encuesta, muestra de 122 trabajadores, una de las principales razones de la falta de personal es la falta de financiación adecuada para los municipios. Lo anterior se ve confirmado por los resultados de una encuesta sociológica del jefe de autoridades locales. Más de la mitad de ellos (57,2%) indicó una falta de especialistas en los municipios, y uno de cada tres encuestados (29,2%) señaló además baja, concluye que, Al se considera más a menudo como consultor, lo que complementa las capacidades de miembros de los órganos de gobierno y pueden hacer recomendaciones basadas en el análisis de grandes cantidades de datos, simplificando el trabajo de gestión corporativa.

En el contexto nacional tenemos los siguientes antecedentes, a, Quispe, (2020) en la investigación titulada, Management by labor competencias in the District Municipality of Santa Lucía, Lucanas - Ayacucho, 2019, (artículo Científico) Se desarrolló el tipo de investigación aplicada, el nivel de investigación fue Descriptivo-correlacional, muestra de 12 empleados, concluye que, a dimensión identificación de capacidades y competencias, 66,67% expresan que si tienen habilidades para tratar con personas, un aspecto importante porque el a dimensión identificación de capacidades y competencias, 66,67% Expresan que si tienen habilidades para tratar con personas, un aspecto importante porque el La orientación del municipio es la atención al usuario, en relación al uso de la capacidad La orientación del municipio es la atención al usuario, en relación al uso de la capacidad.

Por otro lado, Quiroz, (2016), en la investigación titulada, *Gestión del Talento Humano para mejorar las competencias laborales de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2016*, (tesis de posgrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú, se desarrolló una metodología siendo de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo pre experimental. Para la recolección de información se aplicó una encuesta en modalidad de Likert a 30 trabajadores, concluye que, las condiciones deficientes de la competencia laboral de cada trabajador se encuentra ligada a la improvisación empresarial, puesto que no se cuenta con algún la de gestión

del talento humano, además de la falta de definición de los objetivos en cada área de trabajo, las deficiencias en la comunicación efectiva, manejo de las emociones e interacciones interpersonales, la falta de involucramiento de los jefes inmediatos, lo cual se ve reflejado en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

En otro contexto, Herrera, (2018), en la tesis titulada, *Satisfacción laboral y la productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial e Huaura, 2017*, (Tesis de pregrado), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú, la investigación es de tipo aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transeccional descriptivo correlacional. El tamaño de la muestra 206 trabajadores, la muestra ajustada obteniendo 141 trabajadores. Se aplicó como instrumento la encuesta. Resultado, se obtuvo un Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual 0.000 con una correlación positiva alta del 0.841. se concluye que, existe una relación entre variables de estudio; por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se sienten motivados generando la satisfacción que permita el incremento de la productividad en la municipalidad provincial de Huara.

Asimismo, Esquén, E, y Villegas, W. (2018) en la investigación titulada, *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto, 2018*. (Tesis de pregrado), Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú, la investigación tiene como método descriptivo, de corte transversal y de diseño no experimental, con una muestra de 54 trabajadores, como resultado, se obtuvo que la relación existente es de un $r: 0.499^{**}$ y con un p valor de 0.03, llegando a la conclusión que a mayor fortalecimiento del clima organizacional se verá incrementada en la productividad laboral en Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto.

Finalmente, Sánchez, J. (2018), en la investigación titulada, *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*, (tesis de posgrado),

Universidad Peruana Unión, Tarapoto, la investigación es de tipo básica con diseño no experimental, correlacional transaccional, estuvo conformada por una muestra de 120 trabajadores, los resultados evidencian una correlación positiva media de 0,437 con un p valor de 0,000 por lo cual concluye que, el incremento en la satisfacción laboral, a través de la motivación y los estímulos se lograra un incremento en la productividad de los trabajadores de la MPSM.

El desempeño laboral de los trabajadores se encuentra afectado por las condiciones de aislamiento producto de la pandemia y las medidas de seguridad, en el Perú se tomaron disposiciones que permitan el desarrollo de las actividades, para la regulación de las condiciones que se deben tomar en cuenta ante la pandemia el estado promulgo decretos que permitieron la regulación a través de los mecanismos del Poder ejecutivo con el Decreto de Urgencia N° 026-2020 donde se define las regulaciones del trabajo remoto, también conocido como virtual, lo cual genero muchas dificultades en las instituciones que no contaban con la implementación de sistemas y más aún en aquellas en las cuales los trabajadores no cuentan con las competencias laborales para el adecuado desempeño (Andina, 2020).

En cuanto a las **competencias laborales**, las capacidades individuales que generan un valor diferencial en el desempeño del trabajador para desarrollar sus acciones en una organización, se adquieren a través de la formación académica y se complementan con la experiencia, partiendo de los aspectos intelectuales, personales y tecnológicos (Duque et al., 2017). son un conjunto de aptitudes y destrezas que posee un directivo o gerente de una empresa o institución con la finalidad de tener un mejor desenvolvimiento y cumplir con propósitos institucionales. Al respecto, Sós, (2018), menciona que es el conjunto de acciones identificables que los individuos realizan, conduciéndoles a obtener resultados esperados dentro de su gestión.

Para Shaheen et al., (2019) manifiesta que son las acciones especializadas que pueden realizar los trabajadores con el propósito del logro de las metas de una organización y de la persona. expresa que es el conjunto de políticas

y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas. Igualmente Vovchenko et al., (2018) mencionan que, las tecnologías deben favorecer en el desarrollo de las competencias de los trabajadores para lograr un mejor desempeño de sus labores. Del mismo modo según Vicente & Chávez, (2020), mencionan los trabajadores públicos que se encuentren capacitados, tienen mejores condiciones para desempeñarse por lo tanto mejores competencias, se enfoca en mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, la modernización es un proceso de mejora continua en los organismos gubernamentales, puesto que el ciudadano se encuentra en constante cambio y evolución y es quien a través de los actos democráticos valida un brinda oportunidad a la gestión.

La **importancia de las competencias laborales** es de vital importancia para el desarrollo de las competencias que requiere el trabajador para el desarrollo de sus actividades, según Rogers et al., (2019) hace mención que los trabajadores deben estar capacitados para asumir riesgos así como para evitarlos, además debe ser capacitado, también se le debe brindar todos los implementos y condiciones para su óptimo desempeño y el uso de las competencias laborales.

Métodos para mejorar las competencias laborales, con el avance de la globalización y el desarrollo de las tecnologías las organizaciones están desarrollando cada vez más estrategias orientadas al uso de las capacitaciones virtuales, según Hannola et al., (2018), mencionan que, la organización debe alinear el uso de todas sus tecnologías para la fácil adaptación de los trabajadores y además empoderarlos en el uso de las mismas para mejorar sus competencias y lograr la productividad.

Beneficios de las competencias laborales, estas se ven logadas con las habilidades blandas de los trabajadores, que son las capacidades aprendidas en el desarrollo o desempeño del cargo, permiten un desempeño óptimo, Como **dimensiones**, según Duque, García y Hurtado, (2017), tenemos: **Competencias intelectuales**, son las capacidades que tiene el trabajador respecto a los conocimientos, para analizar el entorno, permitiendo evaluar y

así implementar las estrategias adecuadas en la organización. **Competencias personales**, son aquellas que permite una mejor relación con los demás, siendo muy importante para la gestión que realizan; dentro de estas se pueden considerar la comunicación del apoyo, ganar, poder e influenciar que hace referencia a la negociación, la motivación a su personal y el manejo de conflictos. **Competencias tecnológicas**, permite un manejo de herramientas tecnológicas, mediante el conocimiento técnico, aplicado al entorno laboral, uso de los sistemas, brindando solución con el uso de las tecnologías con las que cuenta la organización.

En cuanto a la **productividad**, se concentra en la efectividad del trabajo realizado por los trabajadores, generando un valor para la institución, generando condiciones de desarrollo de la institución, se considera que existe una alta productividad cuando se puede generar mayor crecimiento de la misma con pocos recursos, generando la eficiencia en el uso de los recursos mediante la adaptabilidad a los cambios del entorno (Galindo y Ríos, 2015). Son un conjunto de aptitudes y destrezas que posee un directivo o gerente de una empresa o institución con la finalidad de tener un mejor desenvolvimiento y cumplir con propósitos institucionales.

Al respecto, Johari & Jha, (2020), mencionan que es el conjunto de acciones identificables que los individuos realizan, conduciéndoles a obtener resultados esperados dentro de su gestión. Para, Koikov et al., (2020) manifiesta que son las funciones que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos de una organización y de la persona. Yamashita et al., (2018), expresa que es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas.

Estrategias para mejorar la productividad a través de los incentivos y benéficos para fortalecer el compromiso de los trabajadores, según Jaworski et al., (2018) mencionan que existe un impacto positivo en el usos de las capacitaciones al trabajador, así también el uso de incentivos económicos así

como psicológicos que generen satisfacción en los trabajadores, lo cual se ve reflejado en el rendimiento laboral.

La importancia de la productividad, se ve relacionada por el desarrollo de las actividades y se ve reflejado en la calidad del servicio brindado en la municipalidad según, Castillo et al., (2020) menciona que se refleja en la solución de los problemáticas del entorno de la instrucción tomando como centro al ciudadano que es quien recibe el servicio por parte del trabajador, por lo cual es importante que la institución haga participe a los trabajadores así como a los ciudadanos en la evaluación de los servicios brindados para mejorar la productividad.

Como **dimensiones**, según Galindo y Ríos, (2015)., tenemos: **Eficiencia**, que permite un desarrollo y crecimiento de la organización a través del uso óptimo y equilibrado de los recursos con los que cuenta la organización. **Eficacia**, son los resultados obtenidos de manera armoniosa, con la disposición de las tecnologías, la gestión del talento humano en la organización **Adaptabilidad**, permite generar capacidades para adaptarse ante las condiciones exógenas y cambios que se presenten en el devenir de los procesos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

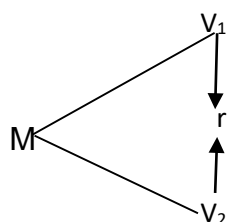
Fue **básica**, que según, CONCYTEC, (2019), indica que la investigación estuvo enfocada a la contratación de las bases teóricas, para el desarrollo de nuevas teorías respecto a las variables estudiadas, generando el encuentro de nuevas teorías para el aporte a la comunidad científica y en la línea de investigación que se desarrolló (Hernández et al., 2014). Para medir la variable competencias laborales y por otro lado también obtener la relación con la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020

Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue **no experimental**, manifestaron que: En este tipo de investigación, el investigador que ejecuta la investigación no realiza la manipulación de las variables, solamente realiza la observación de las variables de estudio para emitir los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Correlacional puesto que midió la relación existente entre las variables de estudio en un corte **transversal**, para determinar la relación existente y así cumplir con el cumplimiento y contrastación de la hipótesis.

Para la presente investigación se utilizó el siguiente diseño:



Dónde:

- M: colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.
- V1: Competencias laborales

- V₂: Productividad

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Competencias laborales.

Definición conceptual: las capacidades individuales que generan un valor diferencial en el desempeño del trabajador para desarrollar sus acciones en una organización, se adquieren a través de la formación académica y se complementan con la experiencia, partiendo de los aspectos intelectuales, personales y tecnológicos (Duque, García y Hurtado, 2017).

Indicadores: Los indicadores de la investigación que se consideró son, la Competencias Intelectuales, también se consideró las competencias personales, del mismo modo las competencias Tecnológicas.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Productividad.

Definición conceptual: Son un conjunto de aptitudes y destrezas que posee un directivo o gerente de una empresa o institución con la finalidad de tener un mejor desenvolvimiento y cumplir con propósitos institucionales (Galindo y Ríos, 2015).

Indicadores: Los indicadores de la investigación que se consideró son la eficiencia luego también se consideró la eficacia, asimismo se tomó en cuenta la adaptabilidad.

Escala de medición: La escala de medición de la investigación que se considera es ordinal.

3.3. Población

Población:

La población estuvo conformada por 57 trabajadores de la Municipalidad de Japelacio.:

- **Los criterios de inclusión:** Todos aquellos que laboran en el periodo 2020.

- **Criterios de exclusión:** Aquellos colaboradores que no laboran el periodo 2020.

Trabajador	Periodo de trabajo	Población
Colaboradores	2020	57

Fuente: Planilla de la Municipalidad de Jepelacio.

Muestra:

La muestra se estableció mediante análisis estadístico que se detalla a continuación:

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

Donde:

n= Muestra

N= Total de la población (57)

Z=1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.8)

q= probabilidad de fracaso (0.2)

e= Margen de error (5%)

$$\frac{57 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (57 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 50$$

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la municipalidad distrital de Jepelacio

Muestreo: Se utilizó el muestreo por conveniencia, porque se tiene acceso rápido a los colaboradores y son fáciles de intervenir a través de la misma institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la técnica denominada encuesta.

La cual se encuentra debidamente validada y medida el grado de confiabilidad, permitiendo la sistematización de las variables y dimensiones para la obtención de resultados.

Instrumentos: el instrumento que se utilizó fue el cuestionario estructurado. Para el competencias laborales realizado por Facho, (2017) , conformado por la dimensión Competencias Intelectuales, 7 preguntas, la dimensión Competencias personales, 9 preguntas , la dimensión competencias tecnológicas por 6 preguntas, haciendo un total de 22 preguntas, con la escala de Likert: Nunca (1), del mismo modo se puso, Casi nunca (2), por otro lado, A veces (3); por otro lado, Siempre (4).

La variable Desempeño Productividad se realizó con 22 preguntas, la dimensión eficiencia con 7 preguntas, la dimensión eficacia con 8 preguntas, la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo con 8 preguntas y finalmente la dimensión adaptabilidad con 6 preguntas con con la escala de Likert: Nunca (1), del mismo modo se puso, Casi nunca (2), por otro lado, A veces (3); por otro lado, Siempre (4)

Validez: Se realizó la validación a través de profesionales de experiencia y con la especialidad necesaria en investigación para generar resultados que coadyuven a las mediciones de las variables estudiadas, por lo cual se recurrió a 3 profesionales.

Mg. José Padilla Hidalgo, Licenciado en Administración.

Mg. Edwin Aspajo Prada, Licenciado en Administración

Mg. Pilar Golac Tenorio, Licenciada en Administración

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Competencias Laborales	1	Mg. en Gestión pública	4.7	Existe suficiencia
	2	Mg. en Gestión pública	4.6	Existe suficiencia
	3	Mg. en Gestión pública	4.7	Existe suficiencia
Productividad	1	Mg. en gestión pública	4.8	Existe suficiencia
	2	Mg. en Gestión pública	4.5	Existe suficiencia
	3	Mg. en Gestión pública	4.7	Existe suficiencia

La evaluación de las encuentra, que fueron puestos en sometimiento de los juicios de expertos, de los cuales existió la evaluación total de los instrumentos brindando como resultado el promedio 4.66 que corresponde al 93.33% indicando que existe una validez adecuada, por lo cual puede ser aplica a la población objeto de estudio.

Confiabilidad

Se procedió a estimar la confiabilidad de los instrumentos a través de la siguiente formula:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \times \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

La confiabilidad lograda a través de la medición del alfa de crombah fue alta con un 0.64 y también un 0.61 en cada variable de manera respectiva, según el alfa de Crombach.

3.5. Procedimientos

Se realizaron las siguientes acciones para el procedimiento de la investigación.

- Se elaboró el proyecto de tesis y el cronograma, presupuesto y análisis de recursos necesarios para el cumplimiento del desarrollo de la tesis.
- A través del juicio de expertos se procedió a la validación correspondiente a los instrumentos de evaluación.
- Se dirigió un documento solicitando permiso para la ejecución de la investigación, teniendo como autoridad al alcalde de la Municipalidad de Jepelacio.
- Con la aceptación mediante carta realizada por la autoridad de la municipalidad se procedió al levantamiento de la información.
- Se codificó los datos y se realizó el análisis estadístico mediante el programa SPSS 25 con el cual se hizo el análisis de Rho Spearman, para datos que no cuentan con una distribución normal

3.6. Método de análisis de datos

Plan de tratamiento de datos

Para el desarrollo de los resultados se contó con el software SPSS 25, en el cual se hizo el análisis de normalidad de acuerdo a la cantidad de datos, la cual nos arrojó que no existe una distribución de los datos por lo cual se procedió a el uso de estadístico, Rho Spearman, logrando la contrastación de las variables, a través de sus dimensiones y la segunda variable, encontrando en toda una correlación positiva alta, a través de la información consignada en las encuestas.

Plan de análisis e interpretación de datos

Para el cumplimiento de plan de análisis se realizó el ordenamiento y clasificación de los datos obtenidos, para luego tabular y realizar los

resultados a tres del uso del SPSS, que fueron consignados en el uso del Excel, obteniendo resultados para la consignación en el informe de tesis.

3.7. Aspectos éticos

Los códigos de ética fueron cumplidos y respetando desde la consignación de las referencias bibliográficas hasta la recopilación de la información, mediante el uso del reglamento de la institución, permitiendo de esta manera cumplir con el principio de beneficencia, la información es de índole netamente académico.

IV. Resultados

Evaluación de la distribución y normalidad de los datos recabados de la fuente primaria a través de los instrumentos empleados para la medición de variables.

Tabla 1.

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable1	,196	50	,000	,840	50	,000
Variable2	,149	50	,007	,940	50	,014

a. Corrección de significación de Lilliefors

Regla de decisión

Cuando $p > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis

Cuando $p < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis de manera significativa

Interpretación:

El estadístico utilizado para la evaluación es Kolmogorov-Smirnov, por la cantidad de datos evaluados mayor a 30, el resultado que se obtuvo fue 0.035 $p > 0.050$, por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, por lo cual se aplicará el estadístico Rho Spearman.

Determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

Tabla 2.

Correlaciones entre las competencias laborales y la productividad

Correlaciones

			Competen cias laborales	Productivid ad
Rho de Spearman	Competen cias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
Productivid ad	Productivid ad	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Fuente: Cuestionarios realizados a los colaboradores

Interpretación.

En la tabla 2, se aprecia el resultado del objetivo general, notándose una relación positiva media de (0,415) entre las competencias laborales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,003 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa media entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias laborales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio.

Establecer la relación entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

Tabla 3.

Correlaciones entre las competencias intelectuales y la productividad

<i>Correlaciones</i>			Competencias intelectuales	Productividad
Rho de Spearman	Competencias intelectuales	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Cuestionarios realizados a los colaboradores

Interpretación.

En la tabla 3, se aprecia el resultado del primer objetivo específico, notándose una relación positiva media de (0,486) entre las competencias intelectuales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,000 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa media entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias intelectuales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio.

Definir la relación entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

Tabla 4.

Correlaciones entre las competencias personales y la productividad

Correlaciones

			Competencias personales	Productividad
Rho de Spearman	Competencias personales	Coeficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	50	50

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

Fuente: Cuestionarios realizados a los colaboradores

Regla de decisión

Interpretación.

En la tabla 4, se aprecia el resultado del segundo objetivo específico, notándose una relación positiva media de (0,396) entre las competencias personales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,004 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa positiva media entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias personales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio.

Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.

Tabla 5.

Correlaciones entre las competencias tecnológicas y la productividad

Correlaciones

			Competen cias tecnológica	Productivi dad
Rho de Spearman	Competencias tecnológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,269
		Sig. (bilateral)	.	,059
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,269	1,000
Sig. (bilateral)		,059	.	
		N	50	50

Fuente: Cuestionarios realizados a los colaboradores

Interpretación.

En la tabla 5, se aprecia el resultado del tercer objetivo específico, notándose que no existe relación (0,269) entre las competencias tecnológicas y la productividad, con un p valor o significancia mayor (0,059>0,005) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. No existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias tecnológicas no inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio.

V. Discusión

El objetivo general, se aprecia el resultado del objetivo general, notándose una relación positiva media de (0,415) entre las competencias laborales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,003 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias laborales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio. Quispe, (2020) la dimensión identificación de capacidades y competencias, 66,67% expresan que si tienen habilidades para tratar con personas, un aspecto importante porque el a dimensión identificación de capacidades y competencias, 66,67% expresan que si tienen habilidades para tratar con personas, un aspecto importante porque el La orientación del municipio es la atención al usuario, en relación al uso de la capacidad la orientación del municipio es la atención al usuario, en relación al uso de la capacidad. Los resultados obtenidos son congruentes con los desarrollados por la investigación contrastada, lo que nos indica que la metodología aplicada si logra medir la relación existente entre las variables de estudio.

Para lo cual se utilizó como referencia las teorías de las competencias laborales, que son los rasgos de carácter y características del individuo, que si se desarrollan pueden garantizar un desempeño superior en relación con aquellos que no las posean o desarrollen en un momento determinado, partiendo de los aspectos intelectuales, personales y tecnológicos (Duque et al., 2017). son un conjunto de aptitudes y destrezas que posee un directivo o gerente de una empresa o institución con la finalidad de tener un mejor desenvolvimiento y cumplir con propósitos institucionales. Al respecto, Sós, (2018), menciona que es el conjunto de acciones identificables que los individuos realizan, conduciéndoles a obtener resultados esperados dentro de su gestión. Para Shaheen et al., (2019) manifiesta que son las funciones que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos de una organización y de la persona. expresa que es el conjunto de políticas

y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas. Las teorías que son acordes con el desarrollo de la metodología aplicada en la investigación.

En cuanto al primer objetivo específico, notándose una relación positiva media de (0,486) entre las competencias intelectuales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,000 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias intelectuales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio. Según, Herrera, (2018) se obtuvo un Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de P igual 0.000 con una correlación positiva alta del 0.841. se concluye que, existe una relación entre variables de estudio; por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se sienten motivados generando la satisfacción que permita el incremento de la productividad en la municipalidad provincial de Huaura. según Duque, García y Hurtado, (2017), menciona que las competencias intelectuales, son las capacidades que tiene el trabajador respecto a los conocimientos, para analizar el entorno, permitiendo evaluar y así implementar las estrategias adecuadas en la organización. El método aplicado obtuvo un mayor grado de correlación, el resultado que obtuvieron es mejor a la investigación realizada esto indica que los trabajadores de la investigación realizadas se encuentran mejor capacitados en sus competencias laborales.

Del mismo modo en el segundo objetivo específico, una relación positiva de (0,396) entre las competencias personales y la productividad, con un p valor o significancia menor ($0,004 < 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, estos resultados contrastan la hipótesis de la investigación. Existe relación significativa entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias personales inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de

Jepelacio. Según, Esquén y Villegas (2018) como resultado, se obtuvo que la relación existente es de un $r: 0.499^{**}$ y con un p valor de 0.03, llegando a la conclusión que a mayor fortalecimiento del clima organizacional se verá incrementada en la productividad laboral en Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto. Asimismo, Duque, García y Hurtado, (2017) mencionan que las competencias personales son, aquellas que permite una mejor relación con los demás, siendo muy importante para la gestión que realizan; dentro de estas se pueden considerar la comunicación del apoyo, ganar, poder e influenciar que hace referencia a la negociación, la motivación a su personal y el manejo de conflictos. según Rogers et al., (2019) hace mención que los trabajadores deben estar capacitados para asumir riesgos así como para evitarlos, además debe ser capacitado, también se le debe brindar todos los implementos y condiciones para su óptimo desempeño y el uso de las competencias laborales. Los resultados obtenidos contrastan las hipótesis de la investigación permitiendo medir.

En cuanto al tercer objetivo específico, que no existe relación (0,269) entre las competencias tecnológicas y la productividad, con un p valor o significancia mayor ($0,059 > 0,005$) y prueba bilateral. Entonces, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula. No existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020; confirmándose que, las competencias tecnológicas no inciden favorablemente en mejorar la productividad de la municipalidad distrital de Jepelacio. Finalmente, Sánchez, (2018), se encontró una relación significativa moderada ($r = 0,437^{**}$; $p = ,000$) entre la satisfacción laboral y la productividad laboral, A medida que la administración de la MPSM considere un buen clima laboral ligado a motivaciones y estímulos habrá una mayor productividad. Igualmente Vovchenko et al., (2018) mencionan que, las tecnologías deben favorecer en el desarrollo de las competencias de los trabajadores para lograr un mejor desempeño de sus labores Lo que representaría para la institución pública el desarrollo de la actividad laboral de manera más eficiente, eficaz y efectivo. Del mismo modo según Vicente & Chávez, (2020), mencionan los trabajadores públicos que se encuentren

capacitados, tienen mejores condiciones para desempeñarse por lo tanto mejores competencias, se enfoca en mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, la modernización es un proceso de mejora continua en los organismos gubernamentales, puesto que el ciudadano se encuentra en constante cambio y evolución y es quien a través de los actos democráticos valida una oportunidad a la gestión.

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que la institución no cuenta con los medios tecnológicos para asumir el desarrollo de las actividades municipales, es decir del mismo modo los trabajadores no cuentan con equipos tecnológicos y la institución tampoco brinda capacitaciones relacionadas al uso de las tecnologías, generando insatisfacción en la ciudadanía y además una baja productividad de los trabajadores. Finalmente según, Castillo et al., (2020) que la calidad de los servicios se refleja en la solución de los problemáticas del entorno de la institución tomando como centro al ciudadano que es quien recibe el servicio por parte del trabajador, por lo cual es importante que la institución haga participe a los trabajadores así como a los ciudadanos en la evaluación de los servicios brindados para mejorar la productividad. Sin embargo, en este último objetivo contrastado no existe correlación a comparación de otras investigaciones donde se aplica la misma metodología, por lo cual se puede entender que existe un bajo o poco uso de la tecnología para el desarrollo de las actividades en la municipalidad.

VI. Conclusiones

- 6.1. Las competencias laborales se relacionan positivamente y de manera significativa con la productividad, acorde con la correlación de 0,415 con un p valor o significancia menor ($0,003 < 0,005$) es decir que las competencias laborales inciden favorablemente en un 17.22% en productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.
- 6.2. Las competencias intelectuales se relacionan acorde con la correlación de 0,486 con un p valor o significancia menor ($0,000 < 0,005$) es decir que las competencias intelectuales inciden favorablemente en un 26.62% en productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.
- 6.3. Las competencias personales se relacionan acorde con la correlación de 0,396 con un p valor o significancia menor ($0,004 < 0,005$) es decir que las competencias personales inciden favorablemente en un 26.62% en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.
- 6.4. Las competencias tecnológicas no se relacionan con la productividad, con un p valor o significancia es mayor ($0,059 > 0,005$) y prueba bilateral, es decir las competencias tecnológicas no incide favorablemente la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio.

VII. Recomendaciones

- 7.1. Al alcalde y los funcionarios se les recomienda, planificar para no improvisar en el desarrollo de las competencias de los trabajadores, por lo cual se debe establecer la ruta de trabajo en un plan de gestión de talento humano para la institución donde se establezcan los indicadores que permitan medir el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad.
- 7.2. Al Jefe de recursos humanos de la municipalidad de Japelacio, promover el desarrollo de capacitaciones que fortalezcan las competencias intelectuales, que se requieren para un adecuado desempeño de las funciones del puesto acorde con las especialidades que se necesitan en el área o unidad de trabajo.
- 7.3. Al Jefe de recursos humanos de la municipalidad de Japelacio, implementar capacitaciones de habilidades blandas en el programa de capacitación del plan de gestión del talento humano, para mejorar las competencias personales de los trabajadores en el corto plazo, asimismo generar incentivos y beneficios a aquellos que logren mejorar dichas competencias.
- 7.4. Al Jefe de recursos humanos de la municipalidad de Japelacio, consolidar el uso de las tecnologías en todas las áreas de trabajo, con el equipamiento adecuado, para brindar las condiciones óptimas en el desarrollo de las competencias tecnológicas, pues la falta de implementación puede seguir generando la falta de relación entre las competencias tecnológicas y la productividad.

Referencias

- Carlson, I., & Payne, J. M. (2003). Estudio comparativo de estadísticas de empleo público en 26 países de América Latina y el Caribe. *Red de Gestión y Transparencia de La Política Pública. Servicio Civil: Temas Para El Diálogo*, 2019.
- Castillo, R. N., Cárdenas, M., & Palomino, G. del P. (2020). Calidad del servicio municipal desde la perspectiva del ciudadano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 898–913. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.130
- ComexPerú. (2020). *GOBIERNOS LOCALES NO SUPERAN EL 30% DE EJECUCIÓN DE INVERSIÓN EN SANEAMIENTO EN LO QUE VA DEL AÑO*. 28–31.
- Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Duque, J. L., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Esquén, E., & Villegas, W. (2018). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto, 2018. In *Resolucion*. Universidad Peruana Unión.
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.

- Hampf, F., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2017). Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills. *Large-Scale Assessments in Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40536-017-0045-7>
- Hannola, L., Richter, A., Richter, S., & Stocker, A. (2018). Empowering production workers with digitally facilitated knowledge processes – a conceptual framework. *International Journal of Production Research*, 56(14), 4729–4743. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1445877>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Herrera, G. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial e Huaura, 2017. In *Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion*.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). How the Aptitude of Workers Affects Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 36(5), 04020055. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000826](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000826)
- Koikov, V., Akanov, A., Abduazhitova, A., Aubakirova, A., Otargalieva, D., & Derbissalina, G. (2020). Determining future professions and competencies of health workers. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_5). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa166.642>
- Ntombomzi, G. M. (2012). Human capital and economic growth: a cross-municipality panel-data analysis in South Africa. *Facilitating Learning Through Humour At a Nursing Education Institution in Gauteng*.
- Peruana, A., & Andina, N. (2020). Emiten decreto de urgencia que autoriza trabajo remoto en sector público y privado. *Andina*, 1–4.

- Quiroz, K. E. (2016). Gestión del Talento Humano para mejorar las competencias laborales de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Quispe Mayuri, A. A. (2020). Management by labor competencies in the District Municipality of Santa Lucía, Lucanas - Ayacucho, 2019. *Journal of Global Management Sciences*, 3(2), 17. <https://doi.org/10.32829/gms.v3i2.176>
- Rastoropov, S. V., Azarkhin, A. V., & Petrogradskaya, A. A. (2020). *Staff Potential of Municipal Service in Digital Conditions* (pp. 470–476). https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_60
- Rogers, B., Buckheit, K., & Ostendorf, J. (2019). Development of Competencies for Respiratory Protection for Health Care Workers. *Workplace Health & Safety*, 67(2), 56–67. <https://doi.org/10.1177/2165079918798857>
- Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. Universidad Peruana Unión.
- Shaheen, M., Azam, M. S., Soma, M. K., & Kumar, T. J. M. (2019). A competency framework for contractual workers of manufacturing sector. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 152–164. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0080>
- Sós, T. (2018). The interrelations of competency expectations in connection with career-starter skilled workers in the counties of northern Hungary. *Acta Educationis Generalis*, 8(2), 54–62. <https://doi.org/10.2478/atd-2018-0011>
- Vicente, A. N., & Chávez, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 8(2), 1202–1210. <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Vovchenko, N. G., Andreeva, L. Y., Kokhanova, V. S., & Dzhemaev, O. T. (2018). *Chapter 3 Information and Financial Technologies in a System of Russian Banks' Digitalization: A Competency-Based Approach* (pp. 19–29). <https://doi.org/10.1108/S1569-375920180000100004>

Yamashita, T., Cummins, P. A., Arbogast, A., & Millar, R. J. (2018). Adult Competencies and Employment Outcomes Among Older Workers in the United States: An Analysis of the Program for the International Assessment of Adult Competencies. *Adult Education Quarterly*, 68(3), 235–250. <https://doi.org/10.1177/0741713618773496>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales y su relación en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020

Autores: Bach. Bustamante Rios, Agustin / Bach. Vasquez Tarrillo, Dilmer

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Establecer la relación entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. 2) Definir la relación entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. 3) Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1. Existe relación significativa entre las competencias intelectuales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre las competencias personales y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.</p> <p>H3. Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas y la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020.</p>	<p>Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis documental. 2) Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Entrevista 2) Cuestionario

Diseño y Tipo de investigación	Población y muestra	Variables/Indicadores											
<p>Tipo: La investigación es de tipo básica según (CONCYTEC 2018) está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes.</p> <p>Diseño: La presente investigación cuenta con un diseño correlacional, no experimental-Transversal pues esta se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de una investigación donde no hacemos variar intencionadamente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental-Transversal, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, ya que nos permite recolectar datos en un determinado momento. (Hernández, 1984, p. 34).</p> <div data-bbox="250 949 586 1212" style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V2 V2 -- r --> V1 </pre> </div> <p>Donde: M: Trabajadores de la municipalidad de Jepelacio. V1: Competencias Laborales r: Relación</p>	<p>Población: Señalan <i>Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013)</i>, que determinar la población es el primer paso para llevar un buen muestreo (p. 246). Una población viene a ser el conjunto de casos que coinciden con una serie de características que se va a investigar. La población en la presente investigación será conformada los 57 trabajadores de la Municipalidad de Jepelacio.</p> <p>Muestra: Tendrá como función determinar la parte de una realidad de estudio (población). El cual se debe examinar para lograr una muestra adecuada, ello implica lograr una versión resumida de la población. (Pino, 2007, p. 372). Es decir, la muestra será la parte o porción extraída de la población, por métodos que permitan obtener datos válidos.</p> <p>Asimismo, se utilizará el tipo de muestra probabilístico, tomado como muestra 50 trabajadores de la municipalidad distrital de Jepelacio.</p>	<table border="1" data-bbox="1240 376 1673 775"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Competencias Laborales</td> <td>Competencias Intelectuales</td> </tr> <tr> <td>Competencias personales</td> </tr> <tr> <td>Competencias Tecnológicas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Productividad</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Adaptabilidad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Indicadores	Competencias Laborales	Competencias Intelectuales	Competencias personales	Competencias Tecnológicas	Productividad	Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad	
Variables	Indicadores												
Competencias Laborales	Competencias Intelectuales												
	Competencias personales												
	Competencias Tecnológicas												
Productividad	Eficiencia												
	Eficacia												
	Adaptabilidad												

Matriz de Operacionalización de las Variables

Título: Competencias laborales y su relación en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020

Autores: Bach. Bustamante Rios, Agustin / Bach. Vasquez Tarrillo, Dilmer

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Indicadores	Escala de medición
Competencias Laborales	Son los rasgos de carácter y características del individuo, que si se desarrollan pueden garantizar un desempeño superior en relación con aquellos que no las posean o desarrollen en un momento determinado, partiendo de los aspectos intelectuales, personales y tecnológicos (Duque, García y Hurtado, 2017).	Las competencias laborales serán evaluadas a través de las dimensiones, competencias intelectuales, Personales tecnológicas mediante el uso de un cuestionario con escala ordinal.	Competencias Intelectuales	Análisis del entorno, evalúa, implementa.	Ordinal
			Competencias personales	Orientación ética, manejo de conflictos, dominio personal	
			Competencias Tecnológicas	Identifica las herramientas informáticas, utiliza los sistemas informáticos, brinda soluciones con el uso de la tecnología	
Productividad	Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica	La productividad será evaluado a través de la dimensiones, eficiencia, eficacia y adaptabilidad.	Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	

	<p>que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo generando la eficiencia en el uso de los recursos mediante la adaptabilidad a los cambios del entorno (Galindo y Ríos, 2015).</p>		Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización	Ordinal
			Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	

Cuestionario de las competencias

Laborales

Instrucciones:

Estimado servidor público del Municipalidad Distrital de Jepelacio, responda objetivamente marcando con una X, las preguntas de acuerdo a lo que considera más cercano a la realidad y su experiencia durante sus labores.

Responde las alternativas según corresponda. Marque con una "X" la respuesta que más se adecúe a su experiencia como ciudadano para las premisas planteadas a continuación:

Datos generales

1. Edad 18 a 25 años () 26 a 33 años () 34 a 41 años () 42 a 49 años () 50 a más años ()	2. Grado de Estudios Primaria () Secundaria () Técnico incompleto () Técnico completo () Superior Univ. Incomp. () Superior Univ. Comp. ()	5. Cargo que desempeña: _____ _____ _____
3. Estado civil Soltero (a) () Casado (a) () Conviviente () Viudo (a) ()	4. Tiempo de servicio 1 a 3 años () 4 a 7 años () 8 a 11 años () 12 a 15 años () 15 a más años ()	6. Genero Masculino () Femenino ()
		7. Tipo de contrato: _____ _____

Valoración:

1: Nunca	2: Casi Nunca	3: A Veces	4: Siempre
----------	---------------	------------	------------

N°	Dimensión: Competencias Intelectuales	N	CN	AV	S
1	Analizo el contexto del problema para determinar las acciones que se pueden cambiar y mejorar.				
2	Analizo los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes.				
3	Evalúo los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa de solución				
4	Identifico los problemas prioritarios, sus causas, el origen según su magnitud e impacto				
5	Sustento y argumento la elección de la alternativa de solución más conveniente de acuerdo a mi experiencia y competencias profesionales.				

6	Defino un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida hasta obtener resultados.				
7	Implemento un plan de acción para la alternativa elegida, realizo la medición de los resultados obtenidos.				
N°	Dimensión: Competencias Personales	N	CN	AV	S
8	Identifico y mantengo comportamientos apropiados para cada situación.				
9	Reconozco mis fortalezas y debilidades con facilidad				
10	Tengo una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas con la institución.				
11	Busco formas de resolver los conflictos que enfrento en mi entorno de manera inmediata				
12	Tengo un plan de mejoramiento personal que pongo en práctica.				
13	Oriento mis acciones al logro de resultados de objetivos claros y definidos				
14	Actúo por iniciativa personal más que por presión externa.				
15	Promuevo el cumplimiento de normas y disposiciones en el desempeño de mis labores.				
16	Respeto los acuerdos establecidos colectivamente en el área laboral en función de resultados.				
N°	Dimensión: Competencias tecnológicas	N	CN	AV	S
17	Utilizo los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema (computadora, programas y sistemas tecnológicos software).				
18	Registro datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en las actividades del cargo que ocupo.				
19	Recolecto datos para resolver problemas tecnológicos que se soliciten o requieran las demás áreas.				
20	Utilizo las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades.				
21	Actualizo las herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal.				
22	Propongo soluciones con el uso de alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados.				

Cuestionario de Productividad

Instrucciones:

Estimado servidor público del Municipalidad Distrital de Jepelacio, responda objetivamente marcando con una X, las preguntas de acuerdo a lo que considera más cercano a la realidad y su experiencia durante sus labores.

Valoración:

1: Nunca	2: Casi Nunca	3: A Veces	4: Siempre
----------	---------------	------------	------------

N°	Dimensión: Eficiencia	N	CN	AV	S
1	Cuenta con los recursos necesarios para realización de sus funciones				
2	Cuenta con la colaboración de sus compañeros para cumplimiento de sus funciones.				
3	La distribución de los recursos es equitativa en su área de trabajo				
4	La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal				
5	Realiza en menos tiempo sus funciones designadas				
6	Logra entregar con anticipación los trabajos solicitados por sus superior				
7	Realiza seguimiento oportuno a los requerimientos de los compañeros de trabajo o los ciudadanos.				
8	Utiliza y termina todos los recursos asignados en sus área de trabajo, para el cumplimiento de sus funciones				
N°	Dimensión: Eficacia	N	CN	AV	S
8	Demuestra ética frente al cumplimiento de sus funciones				
9	Considera que tiene un alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo del área de trabajo.				
10	Logra cumplir a tiempo las metas y objetivos trazados en el área que labora				
11	Los funcionarios y colegas facilitan la utilización del material tecnológico				
12	Se siente motivado en el cumplimiento de los objetivos trazados en sus área de trabajo				
13	Ha sido reconocido por el buen desempeño de sus funciones en la institución				
14	Considera que ha crecido de forma profesional y laboral en la institución				

15	Considera que el logro de los resultados obtenidos han contribuido con la mejora de la institución				
16	Tiene identificado los problemas que afectan sus funciones en el área de trabajo				
N°	Dimensión: Adaptabilidad	N	CN	AV	S
17	La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad				
18	La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal				
19	Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente				
20	En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando el centro de trabajo como un espacio de convivencia sana				
21	Le brindan información de los cambios y procesos que se requieren realizar para el logro adecuado de sus acciones.				
22	La gestión realiza y fomenta capacitaciones en función de las necesidades técnicas del área de trabajo, de manera constante y continua para la mejora de la institución.				

Gracias por su atención.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Padilla Hidalgo, José
 Institución donde labora : Poder Judicial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 09 de noviembre de 2020





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aspajo Prada, Edwin
 Institución donde labora : Ministerio Publico
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

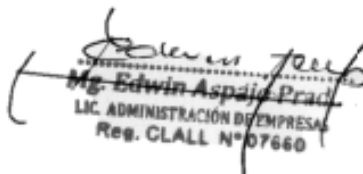
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Moyobamba, 27 de noviembre de 2020


 Mg. Edwin Aspajo Prada
 LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 Reg. CLALL N° 07660

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pilar Golac Tenorio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Competencias laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Competencias laborales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Competencias laborales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Competencias laborales.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 27 de noviembre de 2020


 Mg. Pilar Golac Tenorio
 CPPe, N° 0503808



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Padilla Hidalgo, José
 Institución donde labora : Poder Judicial de San Martín
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Moyobamba, 27 de noviembre de 2020


 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN
 Mg. José Padilla Hidalgo
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 Reg. CLAD N° 07199

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aspajo Prada, Edwin
 Institución donde labora : Ministerio Público
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

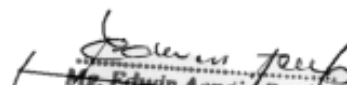
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Moyobamba, 27 de noviembre de 2020


 Mg. Edwin Aspajo Prada
 LIC. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
 Reg. CLALL N° 07660

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pilar Golac Tenorio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Facho Gutiérrez, Javier Enrique - Hernández Velesmoro Santos Samuel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Moyobamba, 27 de noviembre de 2020


 Mg. Pilar Golac Tenorio
 CPPe. Nº 0203805



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARGO

Oficio N°001-UCV/DVT

DE : Dilmer Vásquez Tarrillo
Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

PARA : Tito Arquimides Solano Rodas
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Jepelacio


ASUNTO : Solicito Realizar Investigación de Proyecto de Tesis

FECHA : 16 de Octubre de 2020

Tengo el honor de dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Moyobamba y al mismo tiempo solicitarle que me permita realizar el proceso de Investigación del Proyecto de Tesis: "COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO, 2020", en su prestigiosa Institución Pública que desempeña, para obtener el grado de Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo Cede Moyobamba, la presente actividad es para realizar encuestas a los Funcionarios y trabajadores de vuestra institución pública, dicha acción a Investigar es con fines netamente académicos.

Me despido agradeciendo la atención a la presente esperando la contestación de aprobación a la presente y deseándole éxitos en su gestión edil que usted desempeña.

Atentamente,


Bach. Dilmer Vásquez Tarrillo
DNI: 43840139

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEPELACIO	
MESA DE PARTES	
Hora:	11:57 am
16 OCT 2020	
N° Registro:	1959
Firma:	



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE JEPELACIO

TRABAJANDO POR EL DESARROLLO Y EL CAMBIO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA DE ACEPTACION PARA REALIZAR EL PROYECTO DE TESIS

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE JEPELACIO,
PROVINCIA MOYOBAMBA- REGIÓN SAN MARTIN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **DILMER VASQUEZ TARRILLO**, identificado con DNI N°43840139, Bachiller en Administración y Negocios Internacionales, viene desarrollando en esta Institución Pública el Proyecto de Tesis: "**COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE JEPELACIO, 2020**", para obtener el grado de Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, en tal sentido se hace de conocimiento que el pedido queda autorizado para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Jepelacio, 02 de diciembre de 2020.



TRABAJANDO POR EL
DESARROLLO Y EL CAMBIO

Jirón 26 de Octubre N° 100 – 120
Jepelacio – Moyobamba - San Martín
RUC 20208294947
Página Web: [Web: www.munijepelacio.gob.pe](http://www.munijepelacio.gob.pe)