



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencias laborales y nivel de productividad en los
trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Martinez Cerrón, Jhonatan Jhoel (orcid.org/0000-0001-9716-333X)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a mí querida esposa, mi hija Valentina, mi familia que son el pilar de mi motivación y perseverancia para seguir creciendo profesionalmente, brindan su apoyo en las buenas y las malas; siempre están conmigo....

Gracias familia querida....!

Jhonatan Jhoel

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, hermanos, mi esposa, familiares y amigos por brindarme su apoyo incondicional en mi camino de superación profesional y personal.

A mi asesor, MBA. Paredes del Águila, Jardiel, por guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

A mi centro de estudios Superiores por orientarme con sus enseñanzas, para culminar en forma satisfactoria un objetivo más de mi vida.

A mis docentes que fueron la clave de este logro, aportando conocimientos, experiencia, técnicas de estudios, potenciando mi aprendizaje para ser un profesional competente.

Jhonatan Jhoel

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VI RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Demostrativo de poblacion y muestra	14
Tabla 2: Escala de Likert.....	16
Tabla 3: Validación de juicio de expertos	16
Tabla 4: Escala de interpretación del nivel de confiabilidad.....	17
Tabla 5: V1. Competencia Laboral* V2 Nivel de Productividad.....	19
Tabla 6: Prueba de Correlación Rho de Spearman de las competencias laborales y los niveles de productividad.....	20
Tabla 7: V2. Nivel de Productividad * D3. Aplicación del modelo de competencias.....	21
Tabla 8: Prueba de Correlación de Spearman del Nivel de Productividad y la Aplicación del modelo de competencia.....	22
Tabla 9: V1. Competencias laborales * D4 Medición de la productividad.....	23
Tabla 10: Prueba de Correlación de Spearman de las competencias laborales y la Medición de la productividad.....	24
Tabla 11: D2. Nivel de Productividad * D5 Esencia de la productividad.....	25
Tabla 12: Prueba de Correlación de Spearman del Nivel de Productividad y la esencia de la productividad	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. La población estuvo constituida por 38 trabajadores, el tipo de muestreo utilizado para esta investigación es censal por tener una población menor a 50 personas, se trabajó las dos variables, dimensiones e indicadores.

La investigación está orientada a un enfoque cualitativo, El tipo de investigación es aplicada, estudio de nivel descriptivo. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, la recolección de datos se lleva a cabo en un momento determinado (espacio y tiempo), para ello se utilizó cuestionarios relacionado a las competencias laborales y niveles de productividad, conformado de 23 preguntas de los indicadores representados en la escala de Likert los mismos que nos permitió obtener información confiable de las dimensiones y variables.

Los resultados obtenidos del proceso estadístico de nuestra información, aplicado al cuestionario mediante el programa IBM SPSS, nos indica que la prueba de correlación Rho de Spearman es de ($r= 0.556$), para ello se dice que la correlación es positiva media en las Competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

Palabras clave: competencia laboral, nivel de productividad y tecnología.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective, to determine the labor competencies and the productivity levels in the workers of the Navy of Peru, Callao 2022. The population consisted of 38 workers, the type of sampling used for this investigation is census by having a population of less than 50 people, the two variables, dimensions and indicators were worked on.

The research is oriented to a qualitative approach, the type of research is applied, descriptive level study. The research design is non-experimental cross-sectional, data collection is carried out at a given time (space and time), for which questionnaires related to job skills and productivity levels were used, consisting of 23 questions of the indicators represented on the Likert scale are the same ones that allowed us to obtain reliable information on the dimensions and variables.

The results obtained from the statistical process of our information, applied to the questionnaire using the IBM SPSS program, indicate that the Spearman's Rho correlation test is ($r= 0.556$), for which it is said that the correlation is average positive in the Competencies labor and productivity levels in the workers of the Navy of Peru, Callao 2022.

Keywords: job skills, productivity level and technology.

I. INTRODUCCIÓN

En la última la década en América Latina el avance tecnológico ha logrado cambiar nuestra vida personal y profesional, en cuanto a las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores que nos lleva a formularnos la pregunta: ¿Qué tenemos que hacer para ser competitivos y productivos a los profesionales de América Latina?, esto nos obliga a identificar los perfiles de competencias y niveles de productividad que debemos tener para afrontar la exigencia del futuro para ser competentes en la empresas y organizaciones, para ello debemos mejorar estos aspectos para buscar el desarrollo personal, sostenibilidad, productividad para lograr alcanzar los niveles de países con gran capacidad tecnológica y estar preparado para este mundo globalizado en la que vivimos y no quedar relegado en comparación a los países europeos, asiáticos y en américa Estados unidos.

Según la OECD, et al. (2017) manifiesta que los curso de capacitaciones técnicas y aficiones, se brinda a la juventud las competencias laborales permiten fomentar el aprendizaje continuo, esto ha permitido alcanzar una serie de alternativas y complementar una buena enseñanza. Las instituciones de formación profesional (IFP) en los diferentes países de América Latina cumplen un rol muy importante en el perfeccionamiento de capacidades de la juventud, en especial para aquellas personas que no lograron terminar las escuelas de formación.

En nuestro país en los últimos años las nuevas exigencias de los diversos mercados, hacen que los perfiles de las competencias laborales y los niveles de productividad de los trabajadores adopten y tengan la necesidad de adquirir nuevas capacidades que los obligan a ser más competentes exigido por las empresas; hoy en día las empresas han modificado su forma de contratar a los profesionales, el cual exigen que tengan conocimientos de diversos temas (computación, ofimática, tecnología, realidad nacional y otros), así mismo esas capacidades deben ser reflejadas en la productividad del trabajador y aporten más a la empresa.

Según Michilot (2019) Menciona que son necesarias las cuatro competencias laborales para no quedar relegado en esta era de la transformación digital; Esta nueva generación laboral las competencias más valorados son las

habilidades blandas (soft skills). La transformación digital abarca una gran proyección al futuro porque nos permite implementación de nuevas tecnologías. La migración a nuevas tecnologías digitales es parte de nuestra realidad porque esto ya encontramos implementados en todas las industrias. La transformación digital nos permite adquirir conocimientos para ampliar nuestra cultura dentro de las empresas, de nada sirve tener tecnología, sino se entiende de la tecnología.

La Marina de guerra es una institución que garantiza la soberanía e integridad de nuestro país, en el ámbito de su competencia. Para ello se ha podido detectar que los trabajadores no desempeñan adecuadamente sus competencias laborales, por consiguiente el nivel de productividad en el cumplimiento de los objetivos y misiones muchas veces se ven afectados.

Respecto a ello es posible que la institución tenga que incidir en conocer los problemas personales de los trabajadores, así mismo planear y organizar charlas, eventos de motivación y capacitación de acuerdo a sus capacidades profesionales o expertice, el mal desempeño de las competencias en la organización genera diferencias internas, porque conlleva a que muchas veces unas personas trabajen más que otra o que simplemente realice el trabajo de otras personas. Este problema también se presenta en muchos organismos del estado porque muchas personas (servidores públicos) no desempeñan sus competencias laborales correctamente, esto trae como consecuencia el bajo nivel de productividad reflejado en que no se cumplen con las metas y objetivos institucionales, para ello es necesario tomar medidas preventivas, controlar los desempeños e implementar medidas de rendimiento de los trabajadores en función a su productividad y compromiso con la organización.

Gutiérrez (2020) menciona que la productividad está relacionado con los resultados que vamos a obtener en un determinado sistema o proceso, esto significa que al incrementar la productividad nos permitirá alcanzar mejores resultados, para ellos se debe considerar los recursos utilizados.

Generalmente la productividad puede ser medida usando el cociente que está formado por los resultados obtenidos y los recursos que se usaron. Los resultados logrados podemos medirlo de varias maneras una de ellas puede ser

por las unidades producidas, productos vendidos o en las utilidades que se genera, en cambio los recursos empleados se puede cuantificar por la cantidad de trabajadores (numérico), el tiempo utilizado, por ejemplo: horas de máquina, etc. Entonces podemos decir que, la productividad resulta de valorar de forma adecuada los recursos que se utilizan al momento de producir o generar ciertos resultados.

El presente trabajo de investigación consta de las siguientes justificaciones:

- a) Justificación teórica es el estudio de este trabajo se investigación se centró en las competencias laborales y los niveles de productividad de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022, el cual se busca conocer la hipótesis planteada. Los resultados obtenidos de esta investigación, nos ayudara a medir su desempeño así mismo sus competencias del personal dentro del ámbito laboral.
- b) Justificación Práctica El trabajo de investigación se dio inicio ante la necesidad de mejorar las competencias laborales y los niveles de productividad de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022, porque muchas veces hay personas que laboran por muchos años en áreas en las cuales no se desempeñan de acuerdo a su expertise o habilidades de formación, que impide el cumplimiento de los objetivos trazados como institución, la finalidad es reducir en lo menor posible el impacto que se pueda generar en los empleadores porque ya están acostumbrados a realizar labores que no es de su formación, para ello se llevara a cabo de manera progresiva.

El planteamiento del problema del trabajo de investigación es saber: ¿Son óptimas las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022?

El Objetivo General del trabajo de investigación es Determinar las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

Los objetivos específicos son: a) Aplicar las competencias laborales en los niveles productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. b) Establecer la relación entre competencias laborales y la Medición de la

productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. c)
Relacionar el Nivel de Productividad y la esencia de la productividad en los
trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente capítulo de marco teórico, se efectuó la recolección de información tomando como referencias autores internacionales, nacionales y locales, que estén vinculados de manera directa con nuestras variables: Competencias laborales y nivel de productividad, que nos permitirá obtener datos confiables, resultados y conclusiones de nuestra investigación. Así mismo conceptualizar las teorías relacionadas a nuestras variables de investigación.

En el Perú Según, Ortiz (2018) con la tesis realizada "*Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*". Universidad Cesar Vallejo. Maestría. Lima. Este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de concordancia que hay entre el desempeño y competencia laboral en los trabajadores del mencionado laboratorio. La presente investigación es de diseño no experimental, de tipo aplicada, que por medio del análisis, observación y descripción de las variables nos permite establecer la correlación existente entre la variable competencia laboral y el desempeño laboral. Para la tabulación de los datos se utilizó el programa SPSS 21 los cuales mostraron los respectivos resultados. Para la toma de muestra se contó con la colaboración de 79 trabajadores del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Hipólito Unanue. "podemos concluir que la correlación entre las variables competencia y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Hipólito Unanue es de ($p = 0.000 < 0.01$ y el Rho de Spearman es 0.384, teniendo como una correlación positiva moderada)

En el Perú, Gutiérrez (2019) con la tesis realizada "*La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador*" Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Doctorado. Lima. Menciona que la presente investigación es transversal, de tipo descriptivo-correlacional. Para la recabar los datos se contó con el apoyo de 139 encuestas, aplicada a las MYPES del Cantón Quito, Provincia de Pichincha, Ecuador, estas encuestas fueron hechas durante los seis primeros meses del año 2015. Para procesar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. También se determinó el coeficiente de correlación

de Pearson, arrojando como resultado una cifra de 0,450 el cual indica que la productividad empresarial tiene una influencia positiva y moderada de la empresa textil del Cantón Quito, Provincia de Pichincha del Ecuador. Llegamos a la conclusión que, la productividad empresarial tiene una influencia positiva y moderada en la competitividad de los trabajadores en las empresas medianas manufactureras textiles, teniendo como evidencia que el crecimiento de las empresas en el mercado local es moderado.

En el Perú, Sinchi (2020) Con la tesis realizada “Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica, Tingo María 2020”. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Pregrado. Huánuco. 2020. El objetivo de este trabajo de investigación fue establecer la correlación entre las competencias y el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Villa Rica. En esta investigación es de diseño transversal y el tipo de estudio es de nivel relacional. La comparación realizada entre la variable competencias con la variable desempeño de los trabajadores fue realizada según la correlación R de Pearson. Obteniendo como resultado una correlación alta ($r=0,769$; $p < 0,001$); nivel de significancia $p < 0,05$. Entonces se puede decir que la hipótesis es aceptable. En la investigación realizada se recomienda continuar con las estrategias planteadas el cual logra mantener y mejorar las competencias y así poder lograr mejoras y desarrollo continuo en el personal.

En el Perú, Herrera (2018) Con la tesis realizada “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Pregrado. Huacho. Menciona que el objetivo del trabajo de investigación es establecer qué relación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaura, 2017. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño experimental transaccional descriptivo correlacional. Para la toma de muestra nos apoyamos con 141 trabajadores. Según el Rho de Spearman se tuvo como resultado un coeficiente de un nivel de 0.01, de significancia y una correlación del 0.841; entonces podemos concluir que se ha demostrado que existe una relación entre satisfacción laboral y productividad; como consecuencia podemos

decir que, los trabajadores de la citada municipalidad, demuestran una satisfacción laboral dentro de la institución por consiguiente la producción es favorable dentro las labores diarias.

En Guatemala, Pum (2018) con la tesis realizada "*Competencias laborales y evaluación del desempeño*". Universidad Rafael Landívar. Estableció como objetivo principal incidencia en las competencias laborales y la evaluación del desempeño del personal de Autocentro Gutiérrez. La presente investigación es de tipo descriptivo, Para la toma de muestra se utilizó una población de 22 personas entre varones y mujeres, de 18 a 50 años de edad, el cual provenían de diversos sectores de la ciudad. Realizado la toma de muestras se obtuvo como diferentes resultados del desempeño por competencias laborales. En conclusión podemos asegurar que se logró entender que la satisfacción en la competencia laboral es importante para del desempeño del personal.

En Colombia, Bastidas et al. (2019) Con la tesis realizada "*Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia Ltda.*". Universidad Cooperativa de Colombia. El diseño de la investigación es no experimental y transaccional, de tipo documental y descriptiva, para la recolección de información nos basamos en revistas, libros, artículos, páginas de internet e información de la organización; se realizó encuestas para lograr identificar la situación actual del clima organizacional y la productividad dentro de la empresa. La muestra se realizó en sobre una población de 60 personas entre varones y mujeres entre 24 y 50 años de edad, los cuales representan un 40% de 503 personas. Entonces poder concluir que el 50% de los participantes siente un buen ambiente de trabajo, 23 % que lo calificó malo y un 27 % califico como regular.

En la investigación tenemos como Variable las Competencias laborales que todo trabajador debe desempeñar dentro de una organización o empresa, para el cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo las competencias están estrechamente relacionado con niveles de productividad, porque cuanto más competente es un trabajador los niveles de productividad serán mayor, para profundizar las teorías de competencias laborales tenemos a:

Hernández (2011) menciona que viene a ser la capacidad productiva de los individuos, la cual está definida y medida en términos de desempeño durante una determinada situación laboral y esto se ve reflejada en las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para realizar un trabajo eficiente.

Bizneo (2020) expresa que las competencias laborales están asociado a la preparación en capacidades y habilidades que poseen los individuos para poder desempeñarse en una labor o actividad dentro de un ambiente laboral. Las competencias están basada en los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos, aquellos harán más competente a las persona para desempeñarse en un puesto de trabajo.

León (2017) nos indica que la competencia laboral es una capacidad real que puede ser verificada; para eso se categoriza en tres enfoques: 1) concibe la competencia como la capacidad de ejecutar tareas; 2) concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) 3) denominado holístico, incluye los dos anteriores”.

Las Dimensiones en las competencias laborales, se tuvo convenientes tratar los siguientes puntos a) Comenzando por el principio en las competencias, b) Los pasos iniciales de las competencias, c) Aplicación del modelo de competencias.

Comenzando por el principio en las competencias: Alles (2018) recomienda que para una implantación en los modelos de competencias laborales contamos con diversos caminos a emplearse, aunque existen algunos que ya han sido dejados de lado por nuevas tendencias, como aquellos que fueron mencionados con anterioridad en el presente capítulo. Gran parte de los concedores del tema de los países más desarrollados, donde fueron usados los métodos de trabajo inicialmente utilizados, trabajan en similitud al método adoptado en nuestra consultora.

Para la dimensión comenzando por principio tenemos los siguientes indicadores Competencias cardinales: Alles (2018) indica que vienen a ser las competencias que posee los integrantes de una empresa u organización.

Competencias específicas: Alles (2018) menciona que Para ciertos grupos de individuos, en un corte vertical, por área y adicionalmente, con un corte horizontal por funciones. Normalmente son combinables entre grupos.

Descriptivos de puestos: Alles (2018) indica que las competencias se indican con grado o nivel y nombre. El significado de competencias, así como su apertura en grados, los encontramos en el diccionario o Catálogo de competencias, es documento denominado diseñado de acuerdo a ciertas necesidades de las organizaciones.

En la dimensión los pasos iniciales de las competencias: Alles (2018) señala que para implantar el modelo se requiere de ciertos criterios iniciales, en primer lugar comprende la definición de competencias, en conjunto con la apertura en grados, y asignar a estas competencias.

Completado estos pasos, es recomendable realizar una estadística del nivel de mejora competencial de todos empleados de la empresa u organización. La finalidad es poder establecer, mediante la técnica de comparación (inventario entre las competencias por puesto) y las brechas existentes. La determinación de brechas se realiza con un solo fin que es: diseñar acciones un plan de mejora continua a la mayor brevedad posible.

Dentro la dimensión de pasos iniciales tenemos los indicadores:

Definir competencias: Alles (2018) divide las competencias en competencias cardinales y competencias específicas.

Asignar a puestos: Alles (2018) objeta que en la asignación de puestos está conformado por las competencias y sus grados de competencias.

Inventario: Alles (2018) recomienda que realizar una estadística en relación al grado de desarrollo de competencias de los empleados de la organización, a ello se llama inventario de competencias de personas que conforman la organización.

En la dimensión Aplicación del modelo de competencias Alles (2018) expresa: que el modelo de Gestión por Competencias para que funcione, en primera instancia se debe lograr que no integren dentro los individuos que no cuenten con las capacidades profesionales necesarias así como el grado de competitividad, según responsabilidades asignadas.

El constante monitoreo profesional de cada trabajador, nos brindara la facilidad de poder confeccionar, con una guía y una orientación profesional por competencias para un mejora continua y planificación de cargos claves que deben ocupar dentro de la organización.

Podemos indicar que sus Indicadores son:

Evaluación de desempeño: que Alles (2018) señala que el periodo de evaluación es anual, semestral o con cualquier otro momento desempeño de competencias, en nuestra metodología lo relacionamos con establecer metas y objetivos, en la cual se recomienda la inclusión de una instancia de evaluación de competencias, utilizando el criterio de tres personas: 1) de uno mismo como individuo (autoevaluación), 2) la del superior inmediato y 3) la del jefe de la organización.

Feedback 180° o Evaluación de 180°: Alles (2018) describe que es una versión menor que la anterior, aplicada en aquellos temas en la que no se quiere la participación de los subordinados de la evaluación u organizaciones, en la cual se requiere de una mayor jerarquía como de la firma de los profesionales o socios. Para ello es necesario la consulta de diversos niveles de la organización y en algunas ocasiones de personas externas a la misma, como pueden ser los clientes, proveedores, accionistas que aportan ideas diversas sobre el evaluado.

Fichas de evaluación: Alles (2018) argumenta sobre los Documentos prediseñados propios de la organización basado en las competencias, permiten establecer los niveles de competencia en los trabajadores. De esta manera nos es más factible la evaluación del grado de competencias contemplando las diferentes maneras de desempeño laboral de los trabajadores en las funciones asignadas posibilidad, durante un período determinado.

En la variable productividad: Gutiérrez (2020) establece que la productividad es el resultado obtenido de un determinado proceso o un sistema, entonces podemos decir que incrementar la productividad permite obtener resultados satisfactorios, teniendo en consideración los recursos utilizados en la generación de los objetivos. Entonces podemos decir que la productividad es producto de los resultados logrados y los recursos empleados.

Sladogna (2017) Describe que la productividad es utilizar los recursos tales como: trabajo, horas/ hombre, capital, tierra, materiales, energía, de manera eficiente así como la información de producción en bienes y servicios. En lo posible se busca incrementar la producción partiendo del incremento de cualquiera de los factores producción mencionados.

En las dimensiones de la variable productividad tenemos: a) Medición de la productividad, b) Esencia de la productividad, c) La supervisión: el esfuerzo creativo.

Medición de la productividad: López (2020) menciona que en la productividad estándar podemos medirlo en una producción horaria, en base a las unidades producidas por hora, o servicio por hora; en otras palabras decimos que es la producción en un determinado tiempo; esta información son importantes para calcular los costos estándar. Como indicadores tenemos: la potencia, las herramientas, productivo y creativo.

Esencia de la productividad: López (2020) Describe los principios básicos de la productividad en la cual menciona que son dos: optimización y velocidad. La optimización: se consigue con la eficiencia, descartando el desperdicio de recursos; y velocidad, se consigue utilizando todo el potencial disponible; ambos principios hacen productivas las organizaciones las cuales se ven repercutidas en el ahorro y rapidez de los resultados. Tenemos como indicadores: optimización, el ahorro, eficiencia.

La supervisión: el esfuerzo creativo: López (2020) define la supervisión tener una gran visión, o sea que los supervisores deben poseer una visión con buena profundidad y de extenso horizonte; es decir capacitado para actuar con una visión amplia y profunda, con el objetivo de coordinar a los que están ocupados en su actividad de rutina. Como indicadores tenemos: la calidad, la metrología.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es Aplicada, conocida como una investigación pura, teórica o dogmática; caracterizada porque se origina en un marco teórico y conserva ciertos aspectos propios, cuyo objetivo es ampliar los conocimientos científicos del investigador pero sin demostrarlo o ponerlo en práctica (Muntané, 2020).

El tipo de investigación de esta tesis es Aplicada, por qué nos permite resolver problemas de manera práctica, aplicando conocimientos científicos, culturales, tecnológicos dentro de un ambiente social.

El diseño de investigación: es no experimental, este diseño nos permite realizar una investigación sin necesidad de manipular las variables. Esto quiere decir que no se manipula ni se varía los variables independientes. En una investigación no experimental realizamos la observación de fenómenos de contexto natural, para luego ser analizado (Toro, Parra, 2016).

Una investigación no experimental está basada en categorías, variables, sucesos, conceptos, contextos en la que el investigador no manipula ni altera las variables. En esta investigación el investigador se limita solo a observar los hechos que realidad en un determinado momento, el diseño es como sigue:

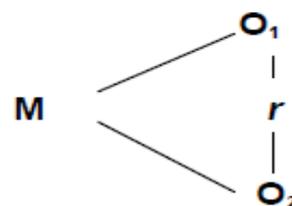
Significado:

M = muestra

O₁ = Competencia Laboral (v 1).

O₂ = Nivel de productividad (v 2).

r = correlación entre variables.



3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente (VI): Competencia Laboral

Variable dependiente (VD): Nivel de Productividad

Definición conceptual: Competencia laboral es el capacidad necesaria para alcanzar el éxito en los puestos de trabajo el cual se puede denominar como competencias, [...] el consecuencia podemos decir que el concepto de talento perdería su sentido para transformarse en algo que pueda ser medido ser medido y desarrollado sin dificultades (Alles, 2016).

Se puede decir que las competencias es el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que tiene cada ser humano para poder desempeñarse de manera satisfactoria para el cumplimiento de metas y objetivos. Podemos decir que una persona es competente cuando aplica de manera correcta sus conocimientos actitudes y habilidades de manera satisfactoria en las actividades que desempeña.

Nivel de productividad: Obedece a la relación de existe entre los recursos empleados y los resultados obtenidos en la operación de determinados bienes o servicios, este elemento es fundamental, porque nos permitirá determinar si la operación fue rentable y garantiza tener condiciones para competir en el mercado competitivo que tenemos en la actualidad. Los niveles de productividad han generado en las empresas establecer diversas estrategias y mecanismos para mejorar el desempeño a través de la mejora continua en la operación de sus indicadores. (Álvarez, et al 2012)

Definición operacional: La Competencia laboral de naturaleza cualitativa se encuentra conformada por las dimensiones Comenzando por el principio en las competencias, Los pasos iniciales de las competencias y Aplicación del modelo de competencias, las cuales forman el instrumento llamado cuestionario.

Nivel de productividad: Nos permite medir resultados a partir de recursos empleados en bienes o servicios. Para está conformada por las dimensiones Medición de la productividad, Esencia de la productividad, La supervisión: esfuerzo creativo, las cuales forman el instrumento llamado cuestionario.

- **Escala de medición:** De intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es un conjunto de situaciones en el cual está definido, accesible y limitado en espacio y tiempo, que será pertinente la selección de una muestra, que cumplen con ciertos criterios predeterminados. Es posible determinar ciertos aspectos, cuando se refiere a una población de estudio, nos referimos a conjunto de personas que forma una sociedad así mismo podemos hablar de animales, objetos, lugares, organizaciones (Revista Alergia México, 2016).

La población considerada para este trabajo de investigación son 38 trabajadores que laboran en el área administrativo, estratégico y operativo de la Marina de Guerra, Callao 2022.

Tabla 1.

Demostrativo de población y muestra

Personal	sexo		total
	Femenino	Masculino	
Técnicos y administrativos	18	20	38
Sub Total	18	20	38

Fuente: Personal de apoyo integrante del área técnica y administrativo de la Marina de Guerra- callao

Criterios de inclusión:

- Personal subalterno administrativo, técnico, de apoyo y estratégico.
- Personal subalterno administrativo, técnico, de apoyo y estratégico voluntario para en participación.

Criterios de exclusión:

- Direcciones generales, comandancias generales, personal de oficiales.

Muestra: Permite recabar información de un segmento de la población, seleccionada para el trabajo de investigación tomado como muestra representativa (Pérez, 2010).

En la encuesta realizada a los trabajadores del área administrativo, técnico, de apoyo y estratégico de Marina de Guerra, la población es de 38 personas, en este sentido podemos considerar esta muestra como censal.

Muestreo: Es de tipo censal por ello no es necesario utilizar técnicas de muestras.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Es un sistema basado en una serie de interrogantes ordenados en forma secuencial, expresadas en un lenguaje comprensible y sencillo, el cual se responde en forma virtual o escrito por la persona cuestionada, en muchos casos no es necesario la intervención de quien realiza la encuesta.

El cuestionario tiene por finalidad la recolección de información de ciertas fuentes primarias, estamos hablando de personas que cuentan con la información de interés, que nos ayuda en la elaboración del nuestro trabajo de investigación (García, 2004).

El cuestionario es el instrumento de investigación que nos ayudara a validar la información, después de recolectar datos de nuestro interés, para ello planteamos una cantidad necesaria de preguntas para la extracción de información de un determinado grupo de personas llamado población.

Escala de Likert: Es una escala que permite realizar la medición del grado de conformidad y desconformidad de los encuestados a través de un

cuestionario elaborado por el encuestador en la que se detalla ciertas afirmaciones segmentado en cinco categorías de respuestas que va estar en “muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”. (Malhotra, 2004)

En esta investigación para la variable de estudio, competencia laboral, utilizamos 5 escalas del cuestionario, teniendo 5 posibles respuestas (1, 2, 3, 4, 5), el cual fue numerado de acuerdo a la tabla que se presenta:

Tabla 2. Escala de Likert del cuestionario de la variable Competencia Laboral

Opciones	puntos
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Validez de instrumentos.

Para la validez de un proceso se requiere de expertos (profesionales titulados, con maestría y otros de mayor categoría) vinculados a la carrera del investigador, ellos cumplirán el rol de observadores y corroboran que los datos obtenidos son aplicables o no al trabajo presentado.

Está referida a la veracidad y corrección de un planeamiento, se considera un argumento válido, plausible, justificable, bien fundamentado, y convincente. En una investigación cualitativa, la validez de los datos refleja el grado que el método investiga, el cual recomienda investigar las observaciones que refleja el fenómeno o las variables (Díaz, 2014).

Tabla 3. Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado	Temático	Aplicable
Mg. Ludwig Mirko Bermúdez Ángeles	Temático	Aplicable
Mg. Stephanie Erazo Romaní	Temático	Aplicable

De acuerdo la tabla presentada en el párrafo anterior se puede observar que los expertos o profesionales han determinado que los resultados obtenidos del instrumento aplicado son confiable, por los criterios aplicados así mismo las preguntas del cuestionario tienen relación entre las variables y las dimensiones.

Confiabilidad.

De acuerdo a Reidl-Martínez (2018) indica que:

La confiabilidad de una prueba está referida a la confianza de los resultados obtenidos por investigadores o personas pero en situaciones distintas con diferentes conjuntos de resultados pero que se asemejan. La Confiabilidad nos permite descubrir ciertos errores de un solo resultado permitiéndonos predecir un margen de variaciones que ocurren durante las mediciones de las pruebas.

Tabla 4. Escala de interpretación del nivel de confiabilidad

coeficiente alfa de Cronbach	ítems utilizados
(0; 0,5)	Inaceptable
(0,5; 0,6)	Pobre
(0,6; 0,7)	Débil
(0,7; 0,8)	Aceptable
(0,8; 0,9)	Bueno
(0,9; 1)	Excelente

Fuente: Revista Ensayos Pedagógicos (2018)

3.5. Procedimientos:

La técnica empleada en el presente trabajo de investigación es la encuesta, que será de manera virtual trabajado en la herramienta de Google Forms, esta será enviada por medio de whatsApp para su llenado, el cual nos permitirá recolectar los

datos que se requiere es analizar, y nos permitirá lograr ciertos resultados que busquemos.

En las encuestas formuladas no permitirá encontrar diversos resultados y propósitos de diversas maneras, pero manteniendo el formato de metodología ya definida, sin alterar o cambiar los objetivos de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos del presente trabajo de investigación se obtuvieron realizando el cuestionario a la institución mencionada, luego esos datos obtenidos fueron cargados a un archivo Excel, en la cual se realizó la tabulación correspondiente.

Finalmente con la base de datos obtenidos en el archivo Excel, se realizó el análisis utilizando el programa IBM SPSS estadístico versión 21.0, el cual nos proporcionó tablas y cuadros que fueron interpretados de acuerdo a los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

La información de la presente investigación, protege la confidencialidad de sus colaboradores, garantizando así el anonimato de cada uno de ellos, por principios éticos y morales; así mismo se respetó la autoría de los contenidos utilizados para la realización de este trabajo y las normativas dispuestas por la universidad CESAR VALLEJO, mostrando fundamentos serios que validan la información obtenida de los diferentes procedimientos aplicados en la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

Tabla 5.

V1 Competencia Laboral V2 Nivel de Productividad*

			Nivel de Productividad			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Competencia Laboral	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,6%	0,0%	0,0%	2.60%
	Medio	Recuento	10	15	0	25
		% del total	26,4%	39,5%	0,0%	65,8%
	Alto	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0,0%	26,7%	4,9%	31,6%
Total			11	24	3	38
			29,0%	63,2%	7,9%	100,0%

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que, el 65,8% de los trabajadores tomados como parte de la muestra, tuvieron como nivel predominante el nivel medio en la Competencia Laboral y un 63.2% en los niveles de Productividad, concurriendo que existe una relación entre la VI y la VD, así mismo se observó que un 29.0 % tuvieron un nivel bajo en la VD y un 31,6% tuvieron un nivel alto en la VI, esto nos indica que es necesario mejorar ciertas competencias laborales para tener mejores niveles de productividad.

Tabla 6. Prueba de Correlación Rho de Spearman de las competencias laborales y los niveles de productividad.

			Competencia Laboral	Nivel de Productividad
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coef. de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Nivel de Productividad	Coef. de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	38	38

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. La siguiente tabla nos proporciona los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman el cual brinda un nivel de correlación igual a 0.556 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se dice que existe una correlación positiva media, entre la competencia laboral y los niveles de productividad; para ello podemos afirmar que se rechaza una hipótesis nula o negativa.

Objetivo Específico 1.

Aplicar el modelo de competencias en los niveles productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

Tabla 7. V2. Nivel de Productividad * D3. Aplicación del modelo de competencias

		Aplicación del modelo de Competencias				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de Productividad	Bajo	Recuento	4	6	1	11
		% del total	10.5%	15.8%	2.6%	28.9%
	Medio	Recuento	3	13	8	24
		% del total	7.9%	34.2%	21.1	63.2%
	Alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2.6%	5.3%	8.9%
Total		7	20	11	38.0	
		18.4%	52.6%	30.0%	100%	

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. En la tabla 7 se observa que un 63,2% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de Productividad, mientras que un 52,6% aplica los modelos de competencias a un nivel medio, así mismo se pudo deducir que una mala aplicación de las competencias trae como consecuencias niveles de productividad.

Tabla 8. Prueba de Correlación de Spearman del Nivel de Productividad y la Aplicación del modelo de competencias .

			Nivel de Productividad	Aplicación del modelo de Competencias
Rho de Spearman		Coef. de correlación	1,000	,418**
	Nivel de Productividad	Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	38	38
		Coef. de correlación	,418**	,009
	Aplicación del modelo de Competencias	Sig. (bilateral)	,009	.
		N	38	38

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8, en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación igual a 0.418 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se dice que existe una correlación positiva débil, entre los niveles de productividad y la aplicación de los modelos de competencia; por consiguiente podemos afirmar que se rechaza una hipótesis nula o negativa.

Objetivo Específico 2.

Establecer la relación entre competencias laborales y la Medición de la productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022

Tabla 9. V1. Competencias laborales * D4 Medición de la productividad.

			Medición de la Productividad			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Competencia Laboral	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%
	Medio	Recuento	12	12	1	25
		% del total	31.6%	31.6%	2.6%	65.8%
	Alto	Recuento	0	9	3	12
		% del total	0.0%	23.7%	7.9%	31.6%
Total			13	21	4	38
			34.2%	55.3%	10.5%	100.0%

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. En la tabla 9 se observa que un 65,8% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en la su competencia laboral, mientras que un 55,3% alcanza medir su productividad a un nivel medio, así mismo se puede afirmar que mostrar competencias a nivel medio puede tener como consecuencias bajos niveles en la medición de la productividad.

Tabla 10. Prueba de Correlación de Spearman de las competencias laborales y la Medición de la productividad.

			Competencia Laboral	Medición de la Productividad
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coef. de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Medición de la Productividad	N	38	38
		Coef. de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación igual a 0.439 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se dice que existe una correlación positiva aceptable, entre la variable competencia laboral y la medición de la productividad; por consiguiente podemos afirmar que se rechaza una hipótesis nula o negativa.

Objetivo Específico 3.

Relacionar el Nivel de Productividad y la esencia de la productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022.

Tabla 11. D2. Nivel de Productividad * D5 Esencia de la productividad

		Esencia de la Productividad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de Productividad	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	7.9%	7.9%	0.0%	15.8%
	Medio	Recuento	12	14	3	29
		% del total	31.6%	31.6%	7.9%	76.3%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	7.9%	7.9%
Total		15	17	6	38	
		39.5%	44.7%	15.8%	100.0%	

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. En la tabla 11 se observa que un 76,3% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de productividad, mientras que un 44,7% influye en la esencia de productividad en un nivel medio, así mismo se pudo ver que un 39,5% mostró un bajo nivel en la esencia de la productividad, esto nos lleva a tener bajos niveles porcentuales en los niveles de productividad.

Este resultado evidencia que es necesario trabajar en la esencia de la productividad, con la finalidad de obtener mejores resultados y más productivos en la institución.

Tabla 12. Prueba de Correlación de Spearman del Nivel de Productividad y la esencia de la productividad

			Nivel de Productividad	Esencia de la Productividad
Rho de Spearman		Coef. de correlación	1,000	,586**
	Nivel de Productividad	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Esencia de la Productividad	Coef. de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.
		N	38	38

Fuente: Base de datos programa SPSS

Interpretación. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12, en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación igual a 0.586 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se dice que existe una correlación positiva aceptable, entre la variable Niveles de productividad y la esencia de la productividad; por consiguiente podemos afirmar que se rechaza una hipótesis nula o negativa.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se obtuvieron resultados que nos permitieron determinar la correlación existente entre las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, el cual muestra que tiene una correlación Rho de Spearman con una significancia de 0.556**, esto nos indica la existencia de una relación positiva media; del mismo modo nos permitió obtener resultados de las variables “Competencia Laboral” y “Niveles de productividad” el cual muestran un nivel medio de 63.2% y 65.8% respectivamente, esto significa que las competencias laborales influyen en los resultados de los niveles de productividad, esto coincide con lo que manifiesta Gutiérrez (2020) menciona que la productividad influye con los resultados que se van a obtener en determinados procesos.

Del mismo modo Bizneo (2020) en su estudio menciona que las competencias laborales están basada habilidades, conocimientos, y actitudes que son adquiridos continuamente los cuales harán que las personas sean más competentes a la hora de desempeñarse en un puesto de trabajo, estas competencias aplicadas de manera correcta, permite optimizar procesos, el cual se será reflejado en la mejora de los niveles de productividad. Así como menciona López (2020) que la productividad tiene dos principios básicos que son la optimización y velocidad.

En la validación de la información nos apoyamos en la escala de Likert, el cual nos permitió conocer los diferentes niveles de falencias que existe en los trabajadores tanto en las competencias laborales de los trabajadores, así como en la productividad, esto sirve para tomar conciencia y cambiar ciertos hábitos y mejorar otras con la finalidad de lograr mejores objetivos institucionales.

Asimismo Alles (2018) indica la importancia del Feedback y la autoevaluación de nuestras competencias para obtener siempre una versión mejor que la anterior, y aplicarlas de manera coherente al momento de realizar

una tarea asignada, los cuales serán reflejados en los resultados obtenidos de manera personal y organizacional.

Respecto al objetivo general: Determinar las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. Se obtuvieron resultados de las variables “Competencia Laboral” en la que predomina el nivel medio con un 63,2%, y en la variable “Nivel de Productividad” también predomina el nivel medio con un 65,8%, así mismo se observó que un 29.0 % tuvieron un nivel bajo en la VD y un 31,6% tuvieron un nivel alto en la VI, esto nos indica que es necesario mejorar ciertas competencias laborales para tener mejores niveles de productividad.

Del mismo modo se aplicó la correlación Rho de Spearman teniendo nivel de correlación igual a 0.556 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01, en la competencia laboral y los niveles de productividad; con los datos mostrados podemos afirmar que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

Los resultados obtenidos se asemejan al planteamiento de Gutiérrez (2019) que muestra una correlación de Pearson de 0,450 el cual indica que la productividad y la competitividad tienen una influencia positiva y moderada, de otra parte Ortiz (2018) demuestra que la relación entre sus variables es ($p = 0.000 < 0.01$) y el nivel de correlación Rho de Spearman es 0.384, el cual indica que la correlación es positiva débil.

Con los resultados obtenidos podemos determinar la importancia que tiene el conocer nuestras competencias y no aplicarlas en todas sus dimensiones o simplemente no aplicarlas, influyen de manera significativa en los niveles de productividad de una empresa u organización; por que el nivel de productividad abarca criterios como la optimización, eficiencia, calidad, ahorro, todos ellos son parte de las competencias que toda persona productiva debe de tener, tal como López (2020) menciona que la producción de bienes y servicios en un determinado tiempo; va depender de ciertos indicadores como: la potencia, las herramientas.

En relación al primer objetivo específico; Aplicar las competencias laborales en los niveles productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. Se obtuvieron ciertos resultados que un 63,2% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de Productividad, mientras que un 52,6% aplica los modelos de competencias a un nivel medio, así mismo se pudo deducir que una mala aplicación de las competencias trae como consecuencias niveles de productividad. Del mismo modo se obtuvo una correlación Rho de Spearman igual a 0.418 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 podemos decir que la correlación es positiva débil, entre los niveles de productividad y la aplicación de los modelos de competencia; por consiguiente podemos afirmar que se rechaza una hipótesis nula o negativa.

Los resultados obtenidos se asemejan al planteamiento de Sinchi (2020) que muestra una correlación alta ($r=0,769$; $p < 0,001$); nivel de significancia $p < 0,05$. Entonces se puede decir que es una correlación moderada. En la que se recomienda continuar con las estrategias aplicadas el cual permita mejorar las competencias y el desarrollo continuo en los trabajadores

Con los resultados obtenidos podemos evidenciar que desconocer nuestras competencias laborales, no aplicarlas en todas sus dimensiones o simplemente no aplicarlas, tiene una gran influencia en los niveles de productividad de una empresa u organización; por que la productividad abarca ciertos criterios como la optimización, eficiencia, calidad, ahorro, todos ellos son parte de las competencias que toda persona productiva debe de tener, tal como López (2020) menciona que la producción de bienes y servicios en un determinado tiempo; va depender de ciertos indicadores como: la potencia, las herramientas.

En relación al segundo objetivo específico; Establecer la relación entre competencias laborales y la Medición de la productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. Se obtuvo que un 65,8% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en la su competencia laboral, mientras que un 55,3% alcanza medir su productividad a un nivel medio, así mismo se puede afirmar que mostrar competencias a nivel medio puede tener como consecuencias bajos niveles en la medición de la productividad.

Asimismo se obtuvo de la prueba de correlación Rho de Spearman un nivel de correlación igual a 0.439 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 se observa que existe una correlación positiva aceptable, entre la variable competencia laboral y la dimensión medición de la productividad. Estos resultados concuerdan con Torres (2015), en cual tiene una correlación de .843 de coeficiente de Spearman entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, para se dice que existe una relación fuerte.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos evidenciar que relación existente entre las competencias laborales y la medición de la productividad es directamente proporcional eso quiere decir, que al mejorar las competencias laborales, obtendremos mejores resultados de productividad, las cuales podrán ser medidos de manera objetiva. En cambio si nuestras competencias laborales están por debajo del nivel esperado, las medidas de productividad también serán menor.

En relación al tercer objetivo específico; Nivel de Productividad y la esencia de la productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. Se obtuvieron resultados que indican que el 76,3% de los trabajadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de productividad, mientras que un 44,7% influye en la esencia de productividad en un nivel medio, así mismo se pudo ver que un 39,5% mostró un bajo nivel en la esencia de la productividad, esto nos lleva a tener bajos niveles porcentuales en los niveles de productividad.

Este resultado evidencia que es necesario trabajar en la esencia de la productividad, con la finalidad de obtener mejores resultados y más productivos en la institución.

Del mismo modo se aplicó la correlación Rho de Spearman se obtiene un nivel de correlación igual a 0.586 y un nivel de Sig. = 0,000 < 0.01 por lo que se dice que existe una correlación positiva aceptable, entre la variable Niveles de productividad y la esencia de la productividad

Los resultados obtenidos se asemejan al planteamiento de Gutiérrez (2019) que muestra una correlación de Pearson de 0,450 el cual indica que la productividad y la competitividad tienen una influencia positiva y moderada, de otra parte Ortiz (2018) demuestra que la relación entre sus variables es ($p = 0.000 < 0.01$) y el nivel de correlación Rho de Spearman es 0.384, el cual indica que la correlación es positiva débil.

Con los resultados obtenidos podemos determinar el rol que cumple la esencia de la productividad en los niveles de productividad, para ello debe tener en cuenta que la esencia de la productividad es el ahorro, la eficiencia y la optimización. Todos ellos aplicados de manera correcta nos permitirá tener mayores niveles de productividad de una empresa u organización

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se determina que las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022, el 65,8% de los trabajadores tomados como parte de la muestra, tuvieron como nivel predominante el nivel medio en la Competencia Laboral y un 63.2% en los niveles de Productividad, Existe un nivel de correlación moderada ($r=0,566$) indicando que el instrumento de medición es aceptable. Esto nos indica que es necesario mejorar ciertas competencias laborales para tener mejores niveles de productividad.
2. Se observó que un 63,2% de los trabadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de Productividad, mientras que un 52,6% aplica los modelos de competencias a un nivel medio, así mismo se pudo deducir que una mala aplicación de las competencias trae como consecuencias bajos niveles de productividad.
3. Se determinó que un 65,8% de los trabadores de la muestra alcanzaron un rango medio en la su competencia laboral, mientras que un 55,3% alcanza medir su productividad a un nivel medio, así mismo se puede afirmar que mostrar competencias a nivel medio puede tener como consecuencias bajos niveles en la medición de la productividad.
4. Se observó que un 76,3% de los trabadores de la muestra alcanzaron un rango medio en los niveles de productividad, mientras que un 44,7% influye en la esencia de productividad en un nivel medio, así mismo se pudo ver que un 39,5% mostró un bajo nivel en la esencia de la productividad, esto nos lleva a tener bajos niveles porcentuales en los niveles de productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a los datos obtenidos, se recomienda, la mejora continua respecto a las competencias laborales de los trabajadores de la institución, porque los niveles de productividad no son lo esperado, al mejorar estos aspectos ayudara a elevar las capacidades productivas en el cumplimiento de metas y objetivos.
2. Se sugiere brindar charlas de concienciación, capacitaciones en la aplicación de las competencias laborales con la finalidad de tener un mayor rendimiento en sus capacidades profesionales o expertice, por consiguiente un aumento en los niveles de productividad.
3. Realizar un cronograma de capacitaciones a los trabajadores en diferentes especializaciones referentes a sus habilidades profesionales, con el fin de mejorar su desenvolvimiento en las labores encomendadas, y tener la capacidad de medir sus habilidades antes ocupar puestos de trabajo esto permitirá cumplir con los objetivos y alcanzar nivel de productividad óptima.
4. Se recomienda minimizar el uso dispositivos u objetos electrónicos que hacen que el personal caiga en la procrastinación, durante de sus labores, con la finalidad de optimizar los resultados y exigir mayor eficiencia en el cumplimiento de sus tareas para lograr un mayor nivel de productividad.

REFERENCIAS

- Barrientos J. (2018) *Desarrollo de competencias y compromiso organizacional de los trabajadores en Golden Consulting S.A.C., Los Olivos 2019*. Universidad cesar vallejo (Tesis pregrado). Lima. Perú.
- Bastidas J. et al. (2019) *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia Ltda*. Universidad Cooperativa de Colombia. Tesis de Grado. Colombia.
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*. Universidad Autónoma del Estado de México. (Tesis pregrado). Toluca. México.
- Flores. C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas*. Período 2017. Universidad Cesar Vallejo. (Maestría).Lima. Perú.
- Herrera G. (2018) *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.
- Ortiz. CH. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. (Maestría). Lima. Perú.
- Poemape C., Carrera Y. (2018) *Desarrollo de Competencias laborales y su relación con la calidad de atención a los usuarios en la UGEL- PACASMAYO, 2018*. Universidad cesar vallejo. (Tesis Pregrado). Chepén. Perú.
- Pum, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Universidad Rafael Landívar. (Tesis de grado). Quetzaltenango. Guatemala.
- Rodríguez, J. (2016). *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa automotores de la sierra s.a. del cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica De Ambato. (Tesis de grado). Ambato. Ecuador.

- Sinchi. A. (2020). *Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de villa rica*. Universidad Nacional Agraria de la Selva. (Tesis Pregrado). Tingo María. Perú.
- Alles M. (2016). *Selección por competencias (nueva edición)*. Argentina: Granica.
- Alles M. (2018). *Desempeño por competencias, Estrategia, evaluación de personas evaluación 360° (3ª. edición)*. Argentina: Granica.
- Álvarez C., García M., Ramírez E. (2012). *Productividad y Desarrollo*. Ciudad Obregón, Sonora, México;
- Bernal C. (2016) *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia.
- Bizneo.com (2020) Definición de *Competencias Laborales más demandadas*. Disponible en:(www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/#:~:text=Ejemplos%20de%20competencias%20laborales%20gen%C3%A9ricas,proactividad%2C%20creatividad%2C%20inteligencia%20emocional)
- García F. (2004) *El Cuestionario*. Editorial Limusa. Balderas. México.
- García R., Cadozo D. (2020) Drivers of the propensity to innovation and productivity in the service sectors and manufacturing industry in Colombia, Universidad Nacional de Colombia.
- Galeano M. (2020) *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Editorial universidad EAFIT. Medellín. Colombia.
- Gonzales A. (2017) *Métodos de compensación basados en competencias (3ª ed.)*. Colombia: editorial Universidad del Norte.
- Gutiérrez H. (2020) *Calidad y Productividad (5ª ed.)* España: editorial McGraw-Hill.
- Hernández, S. (2011) *Introducción a la administración*. (5ª ed.) México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Hinojo F., Aznar I., Romero J. (2020) Human Factor And Business Productivity: An Approach From The Analysis Of Cross-Cutting Competences. Universidad de Granada, España.

- Lifeder.com (2011) *Investigación Transversal* disponible en:
<https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- López C., Sánchez M (2021) Development of Digital Competence in primary and secondary students in three dimensions: fluency, learning-knowledge and digital citizenship. Universidad de Salamanca. España.
- López J. (2020) *Libro de Productividad*: editorial Palibrio. México.
- Malhotra K. (2014) *Investigación de mercados*. (4ª ed.) Pearson educación. México.
- Martinez C., Arellano A., Lagarda E. (2022) Organisational culture and competitiveness of restaurant and hotel businesses in sonora, México.
- Maturana D., Andrade V. (2019) Relationship between the formality degree of human management practices and the productivity of msms. Universidad Pontificia Bolivariana Medellín Medellín, Colombia
- Mejía I., Jiménez C. (2020) Competitiveness And Productivity Of The Business Administrator In Pymes Colombia And Latin America. Universidad Viña del Mar, Chile.
- Michilot, A, (2019) *Cuáles son las cuatro competencias laborales para sobrevivir a la transformación digital*. Diario Gestión. Recuperado de (www.gestion.pe/economia/management-empleo/cuales-son-las-cuatro-competencias-laborales-para-sobrevivir-a-la-transformacion-digital-noticia/?ref=gesr).
- Muntané J. (2020) *Introducción a la investigación básica*. Córdoba. Colombia
- OECD, et al. (2017) *Perspectivas económicas de América Latina 2017 Juventud, competencias y emprendimiento*.
- Questionpro (2021) *Qué es una encuesta* disponible en:
<https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>.
- Reidl-Martínez L. (2013) *Metodología de investigación en educación médica*. División de Estudios de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

- Revista Alergia México (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio Ciudad de México, México.
- Revista Ensayos Pedagógicos (2018). *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*. Universidad Nacional Heredia. Costa Rica.
- Rios C. et al. (2021) Crisis or opportunity: Impact of Venezuelan migration on Colombian productivity. Universidad de los Andes, Bogotá. Colombia.
- Rocha I., Barroso C. (2021) Job satisfaction and emotional competence of nurses at inpatient hospital services. Porto, Portugal.
- Rojas R. (2013) *Guía para realizar investigaciones sociales*. México
- Romero Y., Pérez A., (2021) Fostering Citizenship and English Language Competences in Teenagers Through Task-Based Instruction. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Sarmiento M., ribeiro M. (2021) Factors affecting construction productivity in Brazil: comparison with recent international research, Universidade Federal Fluminense. Brazil.
- Sladogna M. (2017). *Productividad, definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Argentina.
- Toro I., Parra R. (2006) *Método y conocimiento metodología de la investigación*. Medellín. Colombia.
- Vasquez-Lopez R. (2021) Labour productivity and external competitiveness in the Mexican manufacturing sector after trade liberalization, 1996-2007. Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Vigo. O. (2018). *Definición científica de Competencia*. (1ª ed.). Lambayeque. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable Competencia laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Ordinal
Competencia laboral	Es el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que tiene cada ser humano para poder desempeñarse de manera satisfactoria en el cumplimiento de metas y objetivos. Podemos decir que una persona es competente cuando aplica de manera correcta sus conocimientos actitudes y habilidades de manera satisfactoria en las actividades que desempeña. Alles (2016)	La Competencia laboral de naturaleza cualitativa se encuentra conformada por las dimensiones Comenzando por el principio en las competencias, Los pasos iniciales de las competencias y Aplicación del modelo de competencias, las cuales forman el instrumento llamado cuestionario.	1. Comenzando por el principio en las competencias 2. Los pasos iniciales de las competencias 3. Aplicación del modelo de competencias	- Competencias cardinales	1	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				- Competencias específicas	2,3	
				- Descripción de puestos	4,5	
				- Definir competencias	6,7	
				- Asignar a puestos	8,9	
				- Inventario	10	
				- Evaluación de desempeño	11,12	
				- Feedback 180° o Evaluación de 180°	13	
				- Fichas de evaluación	14	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable Nivel de Productividad

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Ordinal
Nivel de Productividad	La Productividad obedece a la relación de existe entre los recursos empleados y los resultados obtenidos en la operación de determinados bienes o servicios, este elemento es fundamental, porque nos permitirá determinar si la operación fue rentable y garantiza tener condiciones para competir en el mercado que tenemos en la actualidad. Los niveles de productividad han generado en las empresas establecer diversas estrategias y mecanismos para mejorar el desempeño a través de la mejora continua en la operación de sus indicadores. (Álvarez, et al 2012)	La productividad nos permite medir resultados a partir de recursos empleados en bienes o servicios. Está conformada por las dimensiones Medición de la productividad, Esencia de la productividad, La supervisión: esfuerzo creativo, las cuales forman el instrumento llamado cuestionario.	1. Medición de la productividad	- La potencia	15	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				- Las herramientas,	16	
				- Productivo	17	
				- Optimización	18	
			2. Esencia de la productividad	- El ahorro	19	
				- Eficiencia.	20	
			3. La supervisión: el esfuerzo creativo	- La calidad	21	
				- La metrología	22	
				- Creativo	23	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CARRERA: CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.

TEMA: Competencias laborales y nivel de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a las Competencias laborales y nivel de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022”.

El llenado de este cuestionario es ANÓNIMO, con múltiples opciones de respuesta. La información recopilada será utilizada exclusivamente para los objetivos establecidos en la presente investigación. El investigador se reserva a la identificación de las personas encuestadas ya sea por la respuesta, la forma de distribución y ni por la información recopilada en la encuesta. La respuesta al cuestionario en mención es de forma INDIVIDUAL. Para pedimos que se responda con veracidad cada una de las preguntas, no se permite debatir las respuestas en forma grupal de ninguna pregunta planteada. Las preguntas constan múltiples opciones de respuesta las cuales serán señaladas con una “X” en la respuesta que mejor se adapte a su contexto actual.

Muchas gracias por colaborar en esta investigación.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variable independiente (V.I.): Competencia Laboral

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Comenzando por el principio en las competencias	1	¿Usted se siente comprometido con el área en la que labora, aun si el jefe no le brinda el apoyo necesario?					
	2	¿Deja de cumplir con sus responsabilidades específicas cuando su jefe no le brinda las herramientas necesarias?					
	3	¿Cree que sus compañeros son más competentes que Ud., por eso demora más tiempo en terminar las tareas asignadas?					
	4	¿Piensa Ud. que sus compañeros responden profesionalmente en los puestos asignados?					
	5	¿Consideras que laboras en un puesto de acuerdo a tus competencias profesionales?					
Los pasos iniciales de las Competencias	6	¿Sabe Ud. cuáles son sus competencias laborales?					
	7	¿Considera que sus competencias son suficientes para seguir desempeñándose en el área que labora?					
	8	¿Considera usted que la asignación de puestos de trabajo son de acuerdo a sus capacidades?					
	9	¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades en la asignación de puestos importantes?					
	10	¿Considera usted que es importante realizar una descripción de sus habilidades profesionales?					
Aplicación del modelo de competencias	11	¿Considera usted que evalúan su desempeño profesional para ocupar un puesto importante?					
	12	¿Cuándo se presenta un nuevo compañero de trabajo debe pasar por varios filtros, antes de ocupar un puesto?					
	13	¿La Institución debe realizar un Feedback (Retroalimentación) o evaluación de 180° en forma semestral a todos los trabajadores?					

	14	¿Consideras que las fichas de evaluación profesional son importantes para su crecimiento personal?					
Variable dependiente (V.D.): Nivel de Productividad							
DIMENSIÓN	Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Medición de la productividad	15	¿Cree usted que su institución valora el gran potencial profesional que tiene?					
	16	¿La institución en la que labora le brinda las herramientas necesarias para ser más productivo?					
	17	¿Usted se considera una persona productiva, aun cuando no tiene ninguna estimulación de por medio?					
Esencia de la productividad	18	¿Cree Ud. que la optimización de recursos permite lograr resultados más productivos?					
	19	¿Considera Ud. que el ahorro de recursos permite tener una mayor productividad?					
	20	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son eficientes?					
La supervisión: el esfuerzo creativo	21	¿La calidad de su trabajo es el resultado del apoyo que le brinda su institución?					
	22	¿Considera Usted que medir sus capacidades profesionales son importantes para mejorar su competitividad?					
	23	¿Considera Ud. que la institución en la que labora le permite ser una persona creativa?					

Metrología: Conocida como la ciencia de mediciones y aplicaciones abarca aspectos teóricos y prácticos en las mediciones su objeto es el estudio de las escalas de medida, propiedades medibles, valoración de la calidad. (Madrid, 2021).

Anexo 04: Validez de los instrumentos de recolección de datos.

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

Apellidos y nombres del experto: PABLO RAMÓN CARRASCO PINTADO _____
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO _____
 Especialidad : DR - ADMINISTRADOR _____
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO _____
 Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Joel Martínez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje amigable y comprensible para los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL , en sus dimensiones, indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable COMPETENCIA LABORAL está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, y adaptación social a los cambios.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permite analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los Indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Lima, 07 de mayo del 2022



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

Apellidos y nombres del experto: PABLO RAMÓN CARRASCO PINTADO _____
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO _____
 Especialidad : DR. - ADMINISTRADOR _____
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO _____
 Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Jhoel Martinez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje amigable y comprensible para los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD, en sus dimensiones, indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable NIVEL DE PRODUCTIVIDAD está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, resultados y adaptación social a los cambios tecnológicos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permitiera analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(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

_____ **APLICABLE** _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5.0

Lima, 07 de mayo del 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUDWIG MIRKO BERMUDEZ ANGELES _____

Institución donde labora: STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C _____

Especialidad : MBA-ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS _____

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Joel Martinez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje amigable y comprensible para los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL , en sus dimensiones, Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable COMPETENCIA LABORAL está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, y adaptación social a los cambios.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permitirá analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Lima, 04 de mayo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUDWIG MIRKO BERMUDEZ ANGELES _____

Institución donde labora: STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C _____

Especialidad : MBA-ADMINISTRACION DE EMPRESAS _____

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Jhoel Martinez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje enigmático y comprensible para los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD, en sus dimensiones, indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable NIVEL DE PRODUCTIVIDAD está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, resultados y adaptación social a los cambios tecnológicos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permite analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.				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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Lima, 04 de mayo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: STEPHANIE ERAZO ROMANI _____

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____

Especialidad : MBA _____

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Jhoel Martinez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje amigable y comprensible para los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL , en sus dimensiones, Indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable COMPETENCIA LABORAL está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, y adaptación social a los cambios.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permite analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.				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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Lima, 30 de abril de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: STEPHANIE ERAZO ROMANI _____

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO _____

Especialidad : MBA _____

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Jhonatan Jhoel Martinez Cerrón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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



CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Para la elaboración del cuestionario se utilizó un lenguaje amigable y comprensible para los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD, en sus dimensiones, indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra que la variable NIVEL DE PRODUCTIVIDAD está de acuerdo a las necesidades actuales en conocimientos científicos, resultados y Adaptación social a los cambios tecnológicos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento muestran una estructura lógica entre las definiciones operacional y conceptual de la variable, de manera que permiten realizar conclusiones del problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento muestran suficiencia en cantidad y calidad acerca de la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los instrumentos utilizados tienen coherencia con el tipo de investigación y responden a los objetivos planteados en la Variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información obtenida del instrumento, nos permitirá analizar, puntualizar conceptos y explicar la realidad problemática y el motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, mejorar la Competencia laboral y la adaptación a los cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(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

_____ **APLICABLE** _____

PROMEDIO DE VALORACION: 4.6

Lima, 30 de abril de 2022

Anexo 05. Solicitud de aplicación del instrumento

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Solicita: Autorización para realizar
Trabajo de Investigación

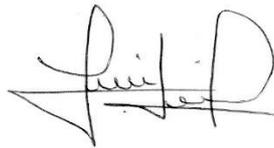
Señor
Capitán de Fragata
Gino MAYANDIA Larrea
Jefe del Servicio de Armas y electrónica
Base Naval del Callao

Yo, Técnico 3° Eco. Jhonatan Jhoel MARTINEZ Cerrón, identificado con CIP. 00095576 y DNI N°44665959, actualmente laborando en el Servicio de Armas y electrónica, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo actualmente estudiante del curso de Titulación de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera profesional de Administración y deseando concluir exitosamente la mencionada Titulación así como esperando aportar mis conocimientos en la institución; SOLICITO a Ud. tenga a bien conceder la autorización para realizar el trabajo de investigación así como la recolección de datos e información a través de un cuestionario, dentro de las instalaciones de esta dependencia de manera virtual utilizando la herramienta de google forms.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de especial interés.

Callao, 11 de mayo del 2022



Jhonatan Jhoel MARTINEZ Cerrón

DNI: 44665959

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ SERVICIO DE ARMAS Y ELECTRÓNICA	
RECIBIDO	
FECHA: 11-5-22	SERIAL:
HORA: 10:00	FIRMA:
GRADO, APELL. NOM.:	

Oficial de Mar 2° ADM.
Jorge DE LOS SANTOS García
07154201



Anexo 06. Autorización de aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Marina de Guerra del Perú

Jefatura del Servicio de
Armas y Electrónica

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL CAPITÁN DE FRAGATA, JEFE DEL SERVICIO DE ARMAS Y ELECTRÓNICA DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

El que suscribe,

Hace constar:

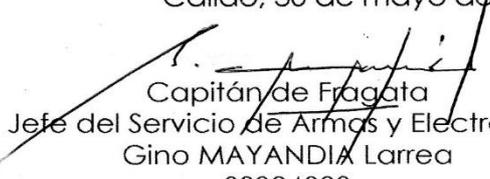
Por medio de la presente, autorizo al Técnico 3° Eco. Jhonatan Jhoel MARTINEZ Cerrón identificado con CIP. 00095576 y DNI. 44665959 quien actualmente labora en el Servicio de Armas y Electrónica, a realizar una encuesta al personal de la dotación que de manera voluntaria desee contestar las interrogantes sobre el trabajo de investigación titulado "Competencia Laboral y nivel de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú Callao 2022, la recolección de datos e información será obtenido dentro de las instalaciones de esta dependencia por parte del citado personal.

Esperando que los datos obtenidos en este Servicio sean en provecho como parte de la elaboración de su investigación, asimismo, pueda ser aplicada en beneficio de esta Institución.

Se expide el presente documento, a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Callao, 30 de mayo del 2022




Capitán de Fragata
Jefe del Servicio de Armas y Electrónica
Gino MAYANDIA Larrea
00934823

Anexo 06. Validez de criterio

SUJETOS	V1 (VARIABLE 01)														V2 (VARIABLE 02)																	
	D1					D2					D3				D4				D5			D6										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2	
T1	5	5	3	1	3	4	4	4	5	5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	
T2	1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	
T3	5	3	2	1	1	3	5	3	3	5	5	2	2	1	5	3	3	3	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	3	4	
T4	3	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	
T5	5	5	1	3	1	5	1	1	1	5	3	1	1	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	4	
T6	1	3	3	1	1	1	3	3	3	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	2	5	5	2	3	3	3	3	4	2	3	
T7	5	5	1	3	1	5	4	1	3	5	5	2	2	4	2	5	3	2	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	
T8	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
T9	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
T10	3	5	2	1	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	
T11	5	5	5	1	1	3	5	4	5	5	4	3	2	2	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	
T12	5	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	1	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	
T13	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	2	5	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	
T14	3	5	3	2	2	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	
T15	5	5	2	2	1	2	4	3	3	5	5	3	1	1	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	
T16	1	5	2	3	1	5	3	3	3	5	3	3	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	
T17	3	4	3	1	1	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
T18	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	
T19	5	5	2	2	1	2	4	3	3	5	5	3	1	1	5	3	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	
T20	3	3	5	2	1	5	5	5	2	2	2	2	1	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	3	4	2	5	3	5	3	4	
T21	5	5	3	1	2	3	5	4	3	5	3	2	2	3	5	3	4	4	3	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
T22	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	

T23	3	4	2	2	1	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4
T24	5	5	5	1	1	2	5	2	5	5	5	2	2	2	5	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4
T25	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4
T26	3	3	2	1	2	3	3	3	3	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2	3	2	3	5	2	3	3	4	2	3	3	3
T27	2	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	1	1	3	5	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
T28	4	4	1	2	3	3	3	3	4	5	5	1	1	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	4	2	2	4	4	3	3
T29	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4
T30	3	3	2	1	2	1	3	3	3	5	5	2	3	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	2	3	3	4	5	4	3	4
T31	3	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	4	3	4
T32	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	3	3	2	5	3	5	3	5	2	1	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
T33	5	5	2	1	1	4	5	4	4	5	5	5	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5
T34	3	2	5	2	2	3	3	2	2	5	3	5	3	5	5	3	5	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4
T35	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	5	1	3	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	4	5	3	4
T36	5	5	2	3	2	3	3	2	3	5	5	3	2	2	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4
T37	5	5	3	1	1	1	1	2	5	5	2	3	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	3	3	2	2	4	1	3	2
T38	5	5	1	1	1	4	2	2	4	5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales y nivel de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022", cuyo autor es MARTINEZ CERRON JHONATAN JHOEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDESD18 el 03-07- 2022 14:42:20

Código documento Trilce: TRI - 0318617