



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant  
S.A.C., Lurigancho Chosica 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Canteño García, Rocío Marisol (ORCID: 0000-0001-5606-4861)

Hurtado Aquino, Sheyla Lesly (ORCID: 0000-0001-6458-2028)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El trabajo de investigación va dedicado principalmente a nuestras familias y amigos cercanos, ya que desde un inicio nos demostraron su amor y apoyo incondicional en nuestra formación como profesionales, también se lo dedicamos a aquellas personas especiales que ya no están con nosotros en vida pero que siempre estuvieron guiándonos desde el cielo para que esto fuese posible.

### **Agradecimiento**

Queremos agradecer a Dios por concedernos la dicha de continuar con vida y seguir disfrutando de momentos con nuestras familias, también agradecer en especial a nuestros docentes Bardales Cárdenas, Miguel y Cervantes Ramón, Edgard Francisco, quiénes con sus consejos nos motivaron a mejorar constantemente y ser profesionales competentes.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	27
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
4.1 Estadística descriptiva .....	27
4.2 Estadística inferencial .....	27
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos designados para validación.....	17
Tabla 2 Validación de expertos: Competencia laboral .....	17
Tabla 3 Validación de expertos: Productividad.....	18
Tabla 4 Estadística de fiabilidad general .....	19
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable competencia laboral .....	19
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable productividad .....	19
Tabla 7 Resultado descriptivo de la competencia laboral.....	22
Tabla 8 Resultado descriptivo de productividad .....	23
Tabla 9 Resultado descriptivo de la motivación.....	24
Tabla 10 Resultado descriptivo del conocimiento .....	25
Tabla 11 Resultado descriptivo de la habilidad.....	26
Tabla 12 Prueba de normalidad de la competencia laboral y productividad .....	27
Tabla 13 Prueba de hipótesis general competencia laboral y productividad.....	28
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica motivación y productividad.....	29
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica conocimiento y productividad.....	30
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica habilidad y productividad.....	31
Tabla 17 Matriz de operacionalización de la variable competencia laboral.....	44
Tabla 18 Matriz de operacionalización de la variable productividad.....	45
Tabla 19 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach .....	53
Tabla 20 Nivel de correlación del Rho de Spearman.....	53

## Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de la competencia laboral .....	22
Figura 2. Representación gráfica de productividad .....	23
Figura 3. Representación gráfica de la motivación .....	24
Figura 4. Representación gráfica del conocimiento .....	25
Figura 5. Representación gráfica de la habilidad .....	26

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. La metodología de la investigación tuvo una población finita, con una muestra de 50 colaboradores, así también, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición al cuestionario con escala de valoración tipo Likert, la validez se demostró mediante el juicio de expertos, luego con la prueba piloto y el uso del software estadístico SPSS V25 se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach. El estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional de enfoque cuantitativo y tipo aplicada. Asimismo, la comprobación de hipótesis se realizó con la correlación de Rho Spearman dando como coeficiente de resultado 0,884 y un nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ) indicando que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables de estudio. Finalmente, se concluyó que, el buen desarrollo de las competencias laborales, el cual integra la motivación, conocimiento y habilidad de los colaboradores, propicia grandes mejoras en la productividad de la empresa.

**Palabras clave:** Competencia laboral, productividad, motivación, conocimiento, habilidad

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the relationship between labor competence and productivity of the company Hidroplant SAC, Lurigancho Chosica 2021. The research methodology had a finite population, with a sample of 50 employees, as well as data collection used the survey technique and as a measurement instrument the questionnaire with a Likert-type assessment scale, the validity was demonstrated through the judgment of experts, then with the pilot test and the use of the statistical software SPSS V25 the level of reliability of the test was determined. instrument through Cronbach's Alpha. The study had a non-experimental, cross-sectional design, correlational level, quantitative approach and applied type. Likewise, hypothesis testing was performed with the Rho Spearman correlation, giving 0.884 as the result coefficient and a significance level ( $0.000 < 0.05$ ) indicating that there is a strong positive correlation between both study variables. Finally, it was concluded that the good development of labor competencies, which integrates the motivation, knowledge and skills of the collaborators, leads to great improvements in the productivity of the company.

**Keywords:** Job competence, productivity, motivation, knowledge, skill



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, la competencia laboral se ha vuelto más exquisito en el mundo laboral, puesto que en esta generación se busca profesionales que desarrollen estratégicamente sus destrezas y habilidades (duras y blandas), el cual influya de manera positiva en las organizaciones. De acuerdo al diario Gestión (2017), manifiesta que según el estudio de Deloitte: Charting course to business value 2016-2017 unas de las claves para la competencia es el alineamiento estratégico para el desarrollo de los objetivos, el cual ayudará a responder a los problemas y dar soluciones para los retos del negocio. Asimismo, menciona que la tecnología y el CIO son piezas claves de la innovación para las empresas del mundo, sin embargo, se ha visto que no todas las empresas han estado aplicando esta competencia durante esos años o en algunos casos aún está en proceso de aplicarse en las organizaciones. Por otra parte, el diario ReasonWhy (2021), menciona que actualmente la tecnología y la Inteligencia Artificial (IA) están transformado el ámbito laboral de manera eficiente, esto porque la crisis del Covid-19 ha apresurado de manera veloz su transición, el cual es algo positivo para el desenvolvimiento del personal en las organizaciones.

Continuando, la pandemia ha hecho que la tecnología en el mundo empresarial sea más activa, puesto que, permite implementar nuevas estrategias de trabajo para el desarrollo competente del individuo dentro de la organización. Ante esto, Correa (2019) menciona que, la implementación de procedimientos que gestionen las competencias de los trabajadores permitirá una mejor calidad de desempeño de los mismos en el crecimiento institucional. Cabe resaltar que, actualmente es imprescindible que las organizaciones desarrollen lazos de confianza y comunicación horizontal con sus trabajadores como un tipo de estrategia de mejora en la competitividad laboral y productividad, pero no todos lo realizan. Ante eso, Armijos, Bermúdez y Mora (2019), argumentan que se debe tener en cuenta que, el personal ya no es percibido tan solo como un recurso; sino como una fuente de talento humano susceptible para ser fortalecido para la gestión competitiva del cargo que se desempeña.

A nivel nacional, en el Perú se ha visto que algunas empresas no se preocupan por fortalecer el proceso de reclutamiento eficiente, el cual conlleva

que, la competencia laboral de sus trabajadores no sea fuente vital de productividad e interés intrínseca, esto trae consigo la ausencia de compromiso con la empresa, denotando el completo desinterés de seguir mejorando sus habilidades y conocimientos. Para Deloitte (2018), en su artículo Business Confidence Report, señala que por lo menos un 49% de la alta dirección que fue cuestionada mencionó haber estado involucrado en el mejoramiento de las destrezas de liderazgo en todas las áreas pertenecientes a la compañía. Por otro lado, el 80% manifiesta que el impulso laboral es un punto “prioritario” y el 35% mencionó la existencia de carencias de habilidades en el área de RR. HH como una preocupación “muy importante”. Debido a esto, los jefes de RR. HH y de Negocios, los cuales representan a un 87%, sostienen que los trabajadores no están comprometidos, el cual es un problema recurrente que atraviesan algunas organizaciones, es así que la competitividad laboral y la productividad en las organizaciones juega una tarea importante para el desenvolviendo de las funciones.

Según la publicación del diario oficial El Peruano (2021), describe que el gobierno aprobó normas que regulan procedimientos administrativos y a la par la autorización de centros que se encarguen en la certificación de habilidades laborales, con el propósito de perfeccionar la empleabilidad, productividad y competitividad laboral en el mercado. Por otro lado, el diario La República (2021), redactado en la columna del analista Díaz Luna, Hugo menciona que, para maximizar la productividad en el país, se debe manejar los procesos de tercera generación, es decir, el trabajo de hombre-robot, el cual permite obtener un aprendizaje automatizado de competitividad en la gestión de los procesos. En ese sentido, es clave desarrollar competencias con una mentalidad de confianza que se enfrente a los retos y a la evolución de una versión de la industria tecnológica empresarial.

A nivel local, la empresa Hidroplant S.A.C., ubicada en el distrito de Lurigancho Chosica se presenta como una entidad dedicada a la producción y comercialización de productos agrícolas a las diferentes cadenas de supermercados (Metro, Supermercados peruanos, Tottus, Sodexo y tiendas virtuales). En el proceso de la investigación contó con un número reducido de

trabajadores a lo que se solía tener antes de la Pandemia del Covid-19, ya que por un tema de distanciamiento social y protección del personal vulnerable se estableció las medidas de bioseguridad con respecto al aforo en las actividades de la empresa Hidroplant S.A.C. Sin embargo, se observó dificultades para el cumplimiento de las actividades dentro del área de producción, por lo que se refleja que no todos los colaboradores desarrollan sus capacidades laborales. Esto significa un problema para la empresa ya que se necesita un personal comprometido, motivado y proactivo para una permanencia y mejora de la productividad. En vista al problema, se pretendió determinar la relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C.

Por ende, mediante la investigación se estudió toda información relevante respecto a la mejora en competencia laboral y productividad de la empresa.

Para ello, la formulación de la problemática general fue la siguiente:

¿Qué relación existe entre la competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021?

Asimismo, se presentó los problemas específicos de la investigación:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021?

El estudio de investigación presentado es justificado por diferentes criterios:

Justificación teórica, el estudio proporcionó adquirir conocimientos teóricos acerca del desarrollo de la competencia laboral y su relación con la productividad de las empresas, lo que contribuirá a los estudios de las futuras investigaciones relacionadas al tema.

Justificación práctica, la investigación sirvió como aporte a la identificación, prevención y mejoramiento del desempeño laboral del colaborador, con el fin de

realizar estrategias competitivas que fomenten la productividad en las diferentes áreas de la empresa.

Justificación social, la investigación permitió recoger información verdadera de manera que sirva de conocimiento útil para las organizaciones a fin de desarrollar una mejor estrategia de gestión por competencias en su capital humano como fuente de productividad.

Justificación metodológica, para este estudio se utilizó una investigación correlacional, mediante el enfoque cuantitativo, en relación a las variables competencia laboral y productividad; el resultado fue obtenido mediante el uso de la encuesta y cuestionario, usados como técnica e instrumento de medida respectivamente, asimismo el instrumento fue sujeta a validación y confiabilidad.

De acuerdo a esto, se estableció el objetivo general del estudio:

Determinar la relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Asimismo, se redactó los objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- Identificar la relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- Identificar la relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Del mismo modo, se estableció la hipótesis general:

Existe relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

Asimismo, se estableció las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- Existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

- Existe relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la comprensión del estudio, se han tenido en cuenta los siguientes trabajos previos a nivel nacional:

Según Lorenzo (2018), en su tesis, *“La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE”*, el objetivo general fue determinar el vínculo de las variables, el análisis fue descriptivo, transversal, no experimental y correlacional. Tuvieron una muestra de 46 individuos, a través de un margen de error de 0,05 y una confianza de 95%. Asimismo, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente. Finalmente, lo encontrado determinó la existencia de una correlación positiva muy fuerte, por el Rho de Spearman de 0,827 y una importancia de ( $p= 0,000$ ), por lo que si aumenta la competencia laboral se incrementa la productividad laboral también.

Para Casa (2016), en su tesis, *“Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de San Jerónimo”*, el objetivo general abordado fue analizar el vínculo entre ambas variables. El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental siendo transeccional y correlacional de enfoque cuantitativo. Asimismo, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente., contando con una muestra de 42 trabajadores administrativos. Finalmente, los resultados alcanzados por el Rho de Spearman arrojaron 0.812, y una importancia de ( $p= 0,000$ ). Es así como, se establece que sí existe una correlación positiva entre ambas variables.

Para Falcón (2020), en su tesis, *“Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019”*, el objetivo general propuesto fue analizar el vínculo existente entre ambas variables de estudio. El análisis fue tipo aplicada, correlacional-no experimental. Asimismo, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente las cual fue realizada a 95 obreros. En conclusión, los resultados recogidos arrojaron un ( $r=0.880$ ) y un valor de importancia de ( $p= 0,000$ ), entendiéndose que existe correlación positiva muy fuerte en el estudio de las variables.

Ortega (2016), en su tesis titulada. *“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”*, el objetivo general planteado fue determinar la relación entre las variables en investigación, con el propósito desarrollar un buen clima organizacional. El trabajo contó con un diseño descriptivo no experimental-transaccional; el cual conformó como muestra a 161 colaboradores administrativos. Por otra parte, se aplicó el cuestionario como instrumento. Finalmente, el coeficiente alcanzado por el Rho de Spearman fue 0.910, con una importancia de ( $p= 0,000$ ). Esto indica que, las competencias laborales causan un efecto relevante en el clima de la organización.

Por otro lado, Aguirre (2020), en su tesis, *“Análisis de las competencias laborales que propone el BID”*; se planteó como objetivo principal, analizar las competencias laborales que plantea el BID. Contó con una investigación no experimental-descriptivo y correlacional. Asimismo, se usó como instrumento de medida al cuestionario mediante la técnica de la encuesta. Finalmente, lo alcanzado por el ( $r= 0.928$ ) y una importancia ( $p= 0,006$ ). Se concluyó la existe correlación positiva muy fuerte entre las variables.

Asimismo, se presentan los siguientes antecedentes de nivel internacional:

Según Carmona (2016) en la tesis *“Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados”*; el principal objetivo fue analizar las competencias laborales del empleado a través de la metodología de 360 grados. Asimismo, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respetivamente, la muestra contó con 40 trabajadores, un margen de error de 0,05 y una confianza de 95%. Finalmente, de los resultados obtenidos se determinó que están en un nivel positiva considerable de correlación, lo alcanzado por el Rho de Spearman fue 0.644, con importancia ( $p= 0,009$ ). Esto indica que, a mayor fiabilidad mejora la implementación de teletrabajo y en consecuencia se tiene un servicio de calidad.

Asimismo, Lacu (2017), en la tesis *“El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento”*; estableció como objetivo primordial comprender la relación de la productividad y la gestión del

conocimiento, el trabajo fue no experimental descriptivo y correlacional. Por otra parte, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente a una muestra fue conformada por 61 personas. Finalmente, los resultados por el ( $r=0.793$ ), con valor de Sig. de (0.000), el cual se evidenció la relación de la productividad organizacional en las PYME y la gestión del conocimiento. Dando entender que la variable del conocimiento tiene más importancia para los resultados, particularmente para calidad de funciones.

Según Fuentes (2015), en la tesis *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial*”, como objetivo general formuló establecer el vínculo entre las variables. El estudio fue no experimental-descriptivo y correlacional. Asimismo, la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente, tuvo muestra de 20 trabajadores. Finalmente, los resultados obtenidos arrojaron un (rho de Spearman =0.433) y un valor de importancia ( $p=0,000$ ), dando entender que no existe correlación entre las variables.

De acuerdo Granja (2017), en su tesis titulada, *“Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A”*; como objetivo general planteado fue determinar la relación de las variables estudiadas, el cual, cuenta con una investigación no experimental- descriptivo y correlacional. Por otro lado, la investigación fue por medio de la técnica de la encuesta e instrumento de medición el cuestionario, con 200 colaboradores como muestra. Finalmente, los datos obtenidos reflejaron la existencia de un correlacional moderada con las variables, lo alcanzado por el Rho de Spearman fue 0,689, con importancia ( $p=0,000$ ); concluyendo como resultado la dependencia de las variables de estudio.

Para Espaderos (2016), en su tesis titulada. *“Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía-Escuintla”*, el objetivo general fue determinar la relación de las variables. Asimismo, dicha investigación mantuvo un enfoque cuantitativo correlacional, las cuales tuvieron como técnica la encuesta e instrumento al cuestionario, teniendo como muestra 30 personas. Finalmente, mediante los resultados recabados evidenciaron que no hay relación de las variables, puesto



que el valor obtenido de correlación de Pearson arrojó 0.125, el cual es menor al valor crítico de  $r=0.279$ , es por eso que, se concluye que las personas evaluadas mostraron niveles altos de desarrollo, es decir; sin tener relación de las variables sus resultados son positivos para la organización.

Seguidamente, el estudio contó con diversas teorías en relación a las variables en investigación, dichas por distintos autores. A continuación, se definió la competencia laboral como primera variable.

La competencia laboral consiste en la actividad de gran importancia para fomentar una correcta gestión de talento humano, por lo que dependerá factores de evaluación de desempeño, formación, remuneración y promoción. Tal como lo definen Torres, Cuesta, Piñero y Lugo (2018), que “es una sinergia de discernimientos, experiencias, habilidades, motivaciones, actitudes, características personales y valores direccionados al rendimiento sobresaliente del colaborador dentro de la empresa, basadas en los requerimientos técnicos, productivos y de servicios” (p.12).

Asimismo, Rabanal, Huamán, Murga y Chauca (2020) refieren que la competencia laboral consiste en la formación profesional de una persona, el cual debe estar basado en competencias, eso quiere decir, poseer aptitudes que ayuden a que uno enfrente retos y demuestre a la vez sus habilidades para desenvolverse en el ámbito donde labora. Del mismo modo, para Saheed, Ghaviferkr y Megat (2018) refieren que es un comportamiento organizacional, ya que mejora el nivel de compromiso y también el desempeño en las organizaciones, el cual ayuda a cumplir los objetivos específicos. Por otro lado, García, Durán, Parra y Martínez (2018) mencionan que, es la etapa importante cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo, así como la capacidad de tener un control de sus emociones, habilidades de sociabilización para afrontar los retos que se susciten a futuro en el centro laboral.

Por último, para Menon y Nakhat, (2020), afirman que, es la atracción del personal competente y motivación adecuada para la gestión de los planes formativos a través de las políticas organizativas, con el fin de conseguir un personal altamente cualificado para enfrentar los retos de la compañía. Pero,

según Abilbakieva, Knissarina, Kuuanyshebek, Seitenova y Bekeshova (2018) hacen énfasis que, “la competencia es el conocimiento integrado, recibido de habilidades y de los valores que la persona desarrolla en su vida, para desenvolverse en lo personal y profesional” (p. 46). Dicho de otro modo, la competencia laboral refleja las relaciones interpersonales para el éxito de los objetivos que impulsan a tener un mejor rendimiento y autorrealización laboral, los cuales contemplan un factor de desempeño que atribuye al éxito en situaciones competitivas.

Para determinar la variable competencia laboral, distintos autores brindaron aportes valiosos, uno de ellos es Chiavenato (2009) citado por Lorenzo (2018) describe que existe tres dimensiones como: motivación, conocimiento y habilidad.

Motivación, Chiavenato (2009) citado por Lorenzo (2018) es el comportamiento de búsqueda, que tiene la finalidad de cumplir con las obligaciones, el cual mediante incentivos satisface la necesidad del individuo y reduce su tensión. Por otra parte, Rebughini (2019), refiere que las motivaciones tienden a contextualizarse como temporales en la vida profesional y personal, es así que de cierta forma implica en el proyecto de vida, que influyen en el logro personal, autoestima o sentimientos de pertenencia.

Asimismo, Pérez y Quispe (2017) comprenden que la motivación se define como el interés repetido para el logro de los objetivos requeridos, contribuyendo al interés que energiza el incentivo del individuo, asimismo, permite analizar el comportamiento del individuo ante una situación.

Conocimiento, Chiavenato (2009) citado por Lorenzo (2018) acota que la definición dependerá de la relación en que se trate de emplear el vocablo como: conciencia, competencia, saber, información, cognición, sapiencia, percepción, habilidad práctica, ciencia, experiencia, cognición, calificación, capacidad, sabiduría, aprendizaje y certeza. Para Mussabekova, Issayeva, Oralova, Faiziyev y Mutaliyev (2018) mencionan que, “El conocimiento tiene un impacto directo en el comportamiento y motivación de la persona, principalmente porque permite demostrar sus habilidades profesionales en las organizaciones que se desenvuelven” (p.251).

Habilidad, según Chiavenato (2009) citado por Cerna y Matínez (2019) explican que es una dimensión muy importante para la competencia laboral, puesto que la habilidad se conlleva en la práctica ya sea mental o físico, el cual se obtiene con la preparación y la constancia. Para Cavalcante, Spanghuero y Kasai (2018) explican que “las habilidades permiten demostrar las destrezas innatas del individuo para realizar actividades simples y complejas” (p. 28). Por otra parte, Duque, García y Hurtado (2017) refieren que es la habilidad de asimilar nuevas informaciones y aplicarlas en las actividades de la organización de forma exitosa, es decir, basándose en adquirir y aplicar nuevos prototipos cognitivos y diferente manera de analizar e interpretar.

Por otro lado, se presentó las teorías de la segunda variable: Productividad.

Según Fontalvo, De la Hoz y Morelo (2017), la productividad consiste en la participación de componentes con la finalidad de obtener un rendimiento eficiente, por lo que, se puede interpretar que con pocos recursos o con los mismos se pueden obtener resultados eficaces o efectivos respectivamente, ya sea de producto o servicio.

Por otro lado, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) consideran la productividad como un valor del producto terminado, por lo que, si la productividad es menor, el producto terminado también lo será; pero si la productividad es mayor, el producto obtenido será igual. Asimismo, Singh, Gupta y Juneja (2018) la productividad se comprende como la cantidad de entradas que se transforma en salidas de un proceso productivo. Según Meshki, Satari, Soleimani y Mirzaee (2020), la gestión de los recursos humanos permite acceder a mejoras positivas mediante el uso de indicadores de mano de obra. Para Comin (2010) citado por Wannakraij y Velu (2020), la productividad total de los factores se ha atribuido a la parte de la producción, que es un medio de captar la eficiencia y la intensidad con que se utilizaron los insumos. Según Mendoza (2018), la productividad siempre ha sido de suma importancia para el capitalismo, es el único medio disponible y permitido para aprovechar el recurso humano.

Para el dimensionamiento de la productividad, el aporte realizado por León (2020) permitió dividir la segunda variable en los siguientes factores: eficacia, eficiencia y efectividad.

La eficacia para Rey (2003) citado por León (2020), está vinculada con el éxito de los objetivos establecidos para la ejecución de las tareas, es decir, conlleva a una relación entre las metas logradas y programadas de las tareas o proyectos que se desarrolla en la organización. Según Kanwall, Nawaz, Nisar y Azeem (2017), la eficacia de la organización es simplemente una medida de cómo una organización logra sus metas y objetivos organizativos.

La eficiencia para Hernández (2001) citado por León (2020) significa “saber operar los recursos utilizados de la forma más adecuada” (p.30). Asimismo, Fuentes (2015) citado por Valdéz (2018) la eficiencia se utilizará solo para medir el uso de los recursos, se entendería que tan solo importaría la cantidad de productos hechos y no importaría los estándares de calidad del resultado. Según Cylus, Papanicolas y Smith (2017), la eficiencia técnica indica hasta qué punto el sistema minimiza el uso de insumos en la producción de los productos elegidos, independientemente del valor que se dé a esos productos. Para Kramer (2018), ganar eficiencia administrativa a través de la cooperación interinstitucional ha sido una preocupación durante décadas.

La efectividad para León (2020), consiste como el grado del logro de los resultados obtenidos, es decir, ser efectivo significa que han logrado los resultados deseados y destacados. Del mismo modo, Flores y García (2015) explican que la efectividad está vinculada a la productividad a través del impacto logrado del producto.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Para Torres (2016), parte de determinar y plantear un problema científico, se establece un marco teórico-referencial y con ello hipótesis se formulan para la investigación. Es así que, se detallan las variables de estudio, las cuales fueron descritas conceptual y operacionalmente.

##### **3.1.2. Tipo**

Se desarrolló una investigación tipo aplicada, dado que, se buscó resolver un problema a partir de teorías y conocimientos encontrados. Para Valderrama (2015) citado por Curi (2018) menciona que este tipo de investigación se basa en aplicar las teorías verdaderas para los procedimientos que se usará, con la finalidad de contrastar la situación de investigación.

##### **3.1.3. Nivel**

Se desarrolló a través de un nivel correlacional, de modo que, midió la relación de las variables estudiadas. Ortiz, Coronel y Hamburger (2019) explican que el nivel correlacional permite comprender el grado de vínculo o relación de las variables, en un contexto propio.

##### **3.1.4. Diseño**

Para el estudio fue no experimental, Hernández et al. (2014) citado por Mateo (2019) explica que este diseño estudia la situación sin alterar las variables, por lo que solo es observable, en otras palabras, tan solo se observan los fenómenos presentados tal como se dan.

Además, la investigación tuvo un análisis descriptivo. Cazau (2018), afirma que se recolectan mediante encuestas una serie de temas, conceptos o variables, con el fin de describirlas tal y cómo se manifiesta el fenómeno.

Asimismo, fue de corte transversal, puesto que, Hernández (2010) citado por Loayza (2019) explica que se da con el objetivo de recoger los datos en un tiempo único.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La investigación contó con variables cualitativas. Según Hernández et al. (2014), se caracterizan por estudiar las cualidades de la variable. Por ende, las variables competencia laboral y productividad son cualitativas, tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se descompuso cada variable con sus respectivas dimensiones e indicadores para pasar hacer en unidades medibles.

#### **3.2.1. Competencia laboral**

##### **Definición conceptual**

Según los autores, Torres, Cuesta, Piñero y Lugo (2018) definen la competencia laboral como una sinergia de discernimientos, experiencias, habilidades, motivaciones, actitudes, características personales y valores direccionados al rendimiento sobresaliente del colaborador dentro de la empresa, basadas en los requerimientos técnicos, productivos y de servicios.

##### **Definición operacional**

La medición de la variable competencia laboral fue bajo la encuesta y cuestionario, usados como técnica e instrumento respectivamente, en escala tipo Likert, el instrumento estuvo compuesto de 18 ítems el cual fue dirigido a los colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica. (Ver Anexo 1)

#### **3.2.2. Productividad**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo a Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017), la productividad consiste en la participación de componentes con la finalidad de obtener un rendimiento eficiente, por lo que, se puede interpretar que con pocos recursos o con los mismos se pueden obtener resultados eficaces o efectivos respectivamente, ya sea de producto o servicio.

### **Definición operacional**

La medición de la variable fue bajo la encuesta y cuestionario, usados como técnica e instrumento respectivamente en escala tipo Likert. El instrumento estuvo compuesto de 18 ítems, el cual fue dirigido a los colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica. (Ver Anexo 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población empleada fue finita. Según Arias, Villasís y Miranda (2016) consideran un cúmulo de hechos, acontecimientos, accesible y limitado, alusivo a la elección de la muestra. Por lo que, la población del estudio fue constituida por 72 colaboradores que trabajan en la empresa Hidroplant S.A.C.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

- **Criterio de inclusión:** Para el análisis se tuvo en cuenta solo a los colaboradores internos, puesto que ellos son los que laboran diariamente en la empresa.
- **Criterio de exclusión:** Para el análisis no se consideró al personal externo, ni los jefes.

#### **3.3.3. Muestreo**

El estudio empleó el muestreo por conveniencia. Según Mendieta (2015) este tipo de muestreo no probabilístico permite elegir aquellos casos asequibles, fundamentando en la conveniente y cercanía de los individuos para el experto. Por lo que, para el estudio se consideró a 50 colaboradores que participaron en el proceso de la investigación. Asimismo, se seleccionó dicha cantidad por la constante rotación de personal que sucede en la empresa.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Para la unidad de análisis se consideró al colaborador de la empresa Hidroplant S.A.C., ubicado en el distrito de Lurigancho Chosica. Al respecto, Picón y Melian (2014) afirman que, la unidad de análisis comprende la complementariedad de dos o más cuerpos teóricos de manera que ofrezcan

mejores respuestas al problema planteado, por lo que, es el elemento representativo para el estudio de interés.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Para la compilación de información de las variables: Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., la encuesta y cuestionario fueron usados como técnica e instrumento respectivamente, asimismo con escala tipo Likert.

Respecto a la técnica, Duque, González, Cossio y Martínez (2018) definen a la encuesta como técnica que ayuda a los estudios masivos para recoger información en cualquier población estudiada, estos datos ayudan a comprobar hipótesis.

#### **3.4.2 Instrumento**

El cuestionario fue el instrumento usado para la investigación. Sánchez (2015), define el cuestionario como un conjunto de preguntas predeterminadas que se utiliza para la recaudación de datos, también mide completamente el constructor de interés. Además, el escalamiento fue de tipo Likert, la cual contó con 5 escalas de valoración representadas de la siguiente manera: Nunca (1), Casi siempre (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), en las variables se tuvo en cuenta 36 ítems, (ver Anexo 3).

#### **Validez**

Hernández (2015) afirma que, “se entiende como validez al nivel en que el instrumento somete a medición a las variables de investigación” (p.12). Por lo que, para la validez del instrumento de investigación se solicitó el juicio de 3 expertos de la escuela de Administración de la UCV, el cual ayudaron a analizar si hay coherencia entre las variables de estudio con las respectivas preguntas realizadas en función de sus indicadores, esto con la finalidad de obtener válidos resultados.



**Tabla 1***Información de expertos designados para validación*

Nro.	Nombres
1	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
2	Mg. Masías Fernández Mery Gemeli
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Vistos los datos de la tabla 1, se evidenció la información correspondiente de los 3 expertos que validaron el instrumento.

**Tabla 2***Validación de expertos: Competencia laboral*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	88%	88%	92%	268%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			Total	2609%
			C.V.	86.9%.

Respecto a la tabla 2, se evidenció que la validez por el juicio de expertos alcanzó un 86.9% de promedio respecto a la evaluación realizada, el cual corresponde a la primera variable de estudio, competencia laboral, esto determinó que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

**Tabla 3***Validación de expertos: Productividad*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	87%	87%	91%	265%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	87%	85%	92%	264%
Coherencia	86%	85%	92%	263%
Metodología	90%	90%	92%	272%
			Total	2627
			C.V.	87.5%

De igual manera la tabla 3, evidenció que validez por el juicio de expertos alcanzó un promedio 87.5% de la evaluación realizada, el cual correspondió a la segunda variable de estudio, productividad, esto determinó que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del cuestionario empleado a los colaboradores de la empresa fue estimada por el Alfa de Cronbach. El mínimo valor considerable para establecer la confiabilidad es 0.75; menor a ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja, según Tuapanta, Duque y Mena (2017). De esta manera, se comprende que los datos obtenidos del cuestionario son confiables si están por encima del valor aceptable mencionado. Además, con la finalidad de asegurar confiabilidad del instrumento se ejecutó la prueba piloto a 10 colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C., el cual contó con 36 ítems, con escalamiento Tipo Likert, para ello se empleó el programa estadístico SPSS 25.0 de IBM.

Por último, se estableció una tabla para identificar el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido por el cálculo del programa estadístico SPSS 25.0 de IBM, con el fin de alcanzar el nivel de confiabilidad del instrumento. (Ver Anexo 4).

**Tabla 4***Estadística de fiabilidad general*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.965	36

Mediante la tabla 4, la aplicación del Alfa de Cronbach evidenció que el valor obtenido para las variables fue 0.965, por lo cual se demostró un nivel perfecto de confiabilidad, siendo aplicable el cuestionario para el análisis.

**Tabla 5***Estadística de la fiabilidad de la variable: Competencia laboral*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.931	18

Respecto a la tabla 5, para la primera variable competencia laboral (C.L.) se obtuvo como resultado 0.931, por lo cual se demostró un nivel de confiabilidad perfecto, siendo aplicable el cuestionario para el análisis.

**Tabla 6***Estadística de la fiabilidad de la variable: Productividad*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.926	18

Respecto a la tabla 6, para la segunda variable productividad se obtuvo como resultado de fiabilidad 0.926, por lo cual se demostró un nivel de confiabilidad perfecto, siendo aplicable el cuestionario para el análisis.

### **3.5 Procedimiento**

Para el análisis de la investigación la compilación de información se realizó de forma detallada y ordenada, de acuerdo a ello, se elaboró la matriz de operacionalización de las variables, para convertir las variables cualitativas a un enfoque cuantitativo, con el propósito de ser medido cada variable con sus dimensiones e indicadores. Después se llevó a cabo el uso del cuestionario que incluyó 36 preguntas con escala de Likert, dirigidos a los colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C.

Posteriormente, se desarrolló la prueba piloto para establecer el nivel de fiabilidad del instrumento, el cual mediante la encuesta se recolectó los datos de cada colaborador que realizó dicha encuesta. Luego se registró dentro de una base de datos software Microsoft Excel 2016. Por último, los resultados obtenidos fueron divididas según sus variables para después pasarlo al programa estadístico SPSS 25.0 de IBM, para resumir la información a través de tablas y figuras con su respectiva interpretación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis de datos para el estudio fue mediante la estadística descriptiva e inferencial.

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

La información recopilada por medio del instrumento del cuestionario fue inscrita en el programa Microsoft Excel 2019, mediante una base de datos. Luego, se desarrolló el análisis de la estadística descriptiva de los resultados recaudados, para ello se recurrió al programa estadístico SPSS 25.0 de IBM, con la finalidad de adquirir un resumen de la información a través de tablas y gráficos que permitan interpretar los resultados de forma clara y sencilla.

Para Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2020), esta especialidad de la estadística se basa en obtener, presentar, ordenar y describir los resultados a través del desarrollo de técnicas y métodos.

#### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

La estadística inferencial permitió obtener la prueba de normalidad y de acuerdo a ello establecer si la muestra tiene una distribución normal y de ese modo también confirmar la hipótesis planteada. Asimismo, el estadístico utilizado dependió de la prueba de normalidad que se obtuvo en el desarrollo de la tesis.

De este modo, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) afirman que la estadística inferencial [...] busca entender las cualidades de la muestra de toda una población, por medio de arquetipos estadísticos, además, permite evaluar parámetros y con base en la distribución muestral, justificar hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

El análisis de la investigación fue realizado cumpliendo con los aspectos éticos indicados por la UCV. Se inició con la aprobación del jefe Administrativo de la empresa para efectuar la investigación, asimismo se precisó mantener la confidencialidad de los encuestados y un uso adecuado de los datos recogidos. Así también, por principio de veracidad, la información recogida de terceros fue citada de acuerdo a lo establecido por las normas Apa considerando los derechos de auditoría, de la misma manera los resultados de los datos obtenidos fueron trabajados sin ninguna manipulación o alteración.

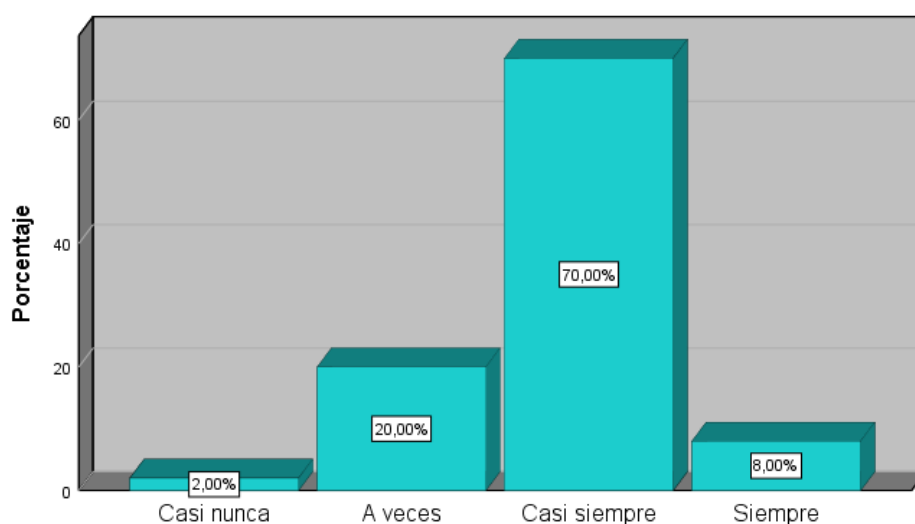
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 7**

*Resultado descriptivo de la primera variable: Competencia Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	1	2,0	2,0
A veces	10	20,0	20,0
Casi siempre	35	70,0	70,0
Siempre	4	8,0	8,0
Total	50	100,0	100,0



**Figura 1.** Representación gráfica de la competencia laboral

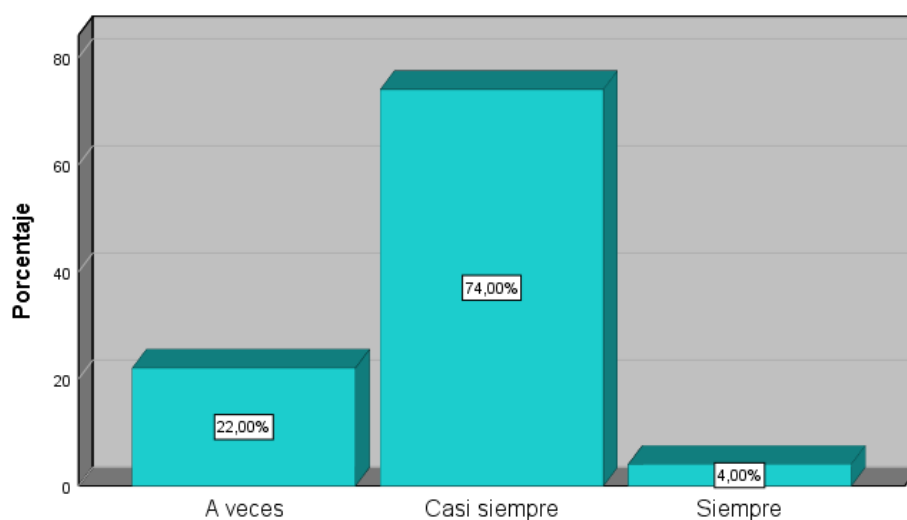
#### *Interpretación:*

En la tabla 7 y figura 1, teniendo en cuenta a los 50 colaboradores encuestados de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021, que representan al 100% de la muestra, se encontró que 1 persona que comprende el 2% respondió “casi nunca”. Asimismo, se encontró que 10 personas que comprenden el 20% respondieron “a veces”. Mientras que 35 personas que comprenden el 70% respondieron “casi siempre”. Por otro lado, 4 personas que representan 8% respondieron “siempre”. Por lo tanto, podemos inferir que el personal está altamente interesado en mantener las competencias necesarias para desempeñar mejor sus funciones.

**Tabla 8**

*Resultado descriptivo de la segunda variable: Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
A veces	11	22,0	22,0
Casi siempre	37	74,0	74,0
Siempre	2	4,0	4,0
Total	50	100,0	100,0



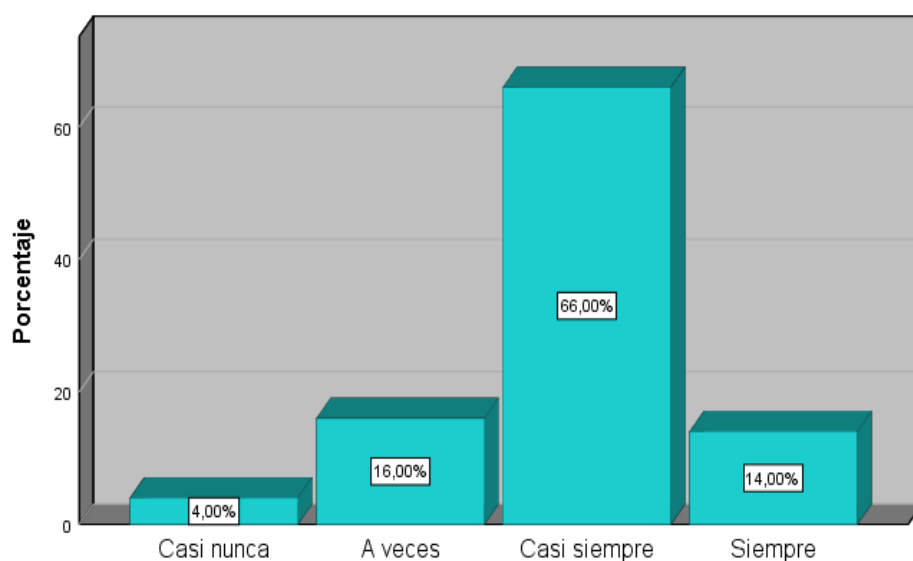
**Figura 2.** Representación gráfica de productividad

*Interpretación:*

Mediante la tabla 8 y figura 2, los resultados a la segunda variable del total de colaboradores encuestados que son 50, respondieron “a veces” el 22% que corresponde a 11 colaboradores, así mismo el 74% indicaron “casi siempre” el cual conformaron un total de 37 colaboradores. Del mismo modo, respondieron “siempre” el 4% que corresponde a 2 personas. Mediante los resultados adquiridos se resaltó que los colaboradores están altamente comprometidos en elevar la productividad de la empresa.

**Tabla 9***Resultados descriptivos de la motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	4,0	4,0
A veces	8	16,0	16,0
Casi siempre	33	66,0	66,0
Siempre	7	14,0	14,0
Total	50	100,0	100,0

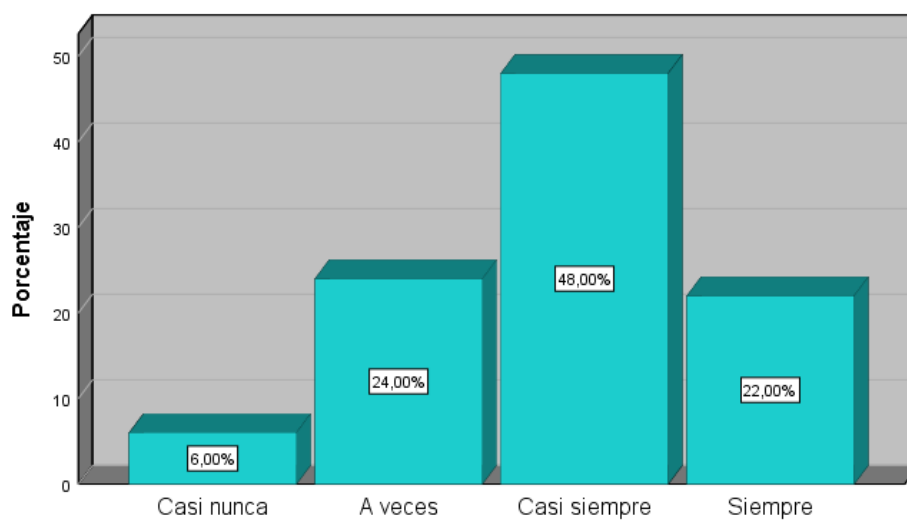
**Figura 3.** Representación gráfica de la motivación*Interpretación:*

La tabla 9 y figura 3, respecto a la dimensión motivación del total de colaboradores encuestados que fueron 50, respondieron “casi nunca” el 4% que corresponde a 2 colaboradores, así mismo el 16% que comprende a 8 colaboradores indicaron “a veces”. Mientras que un 66% equivalente a 33 colaboradores indicaron “casi siempre”. Por otro lado, respondieron “siempre” el 14% que representa a 7 colaboradores. Conforme con los resultados encontrados se resaltó que la motivación permite que los colaboradores estén más comprometidos con las funciones que mantienen a su cargo.



**Tabla 10***Resultado descriptivo del conocimiento*

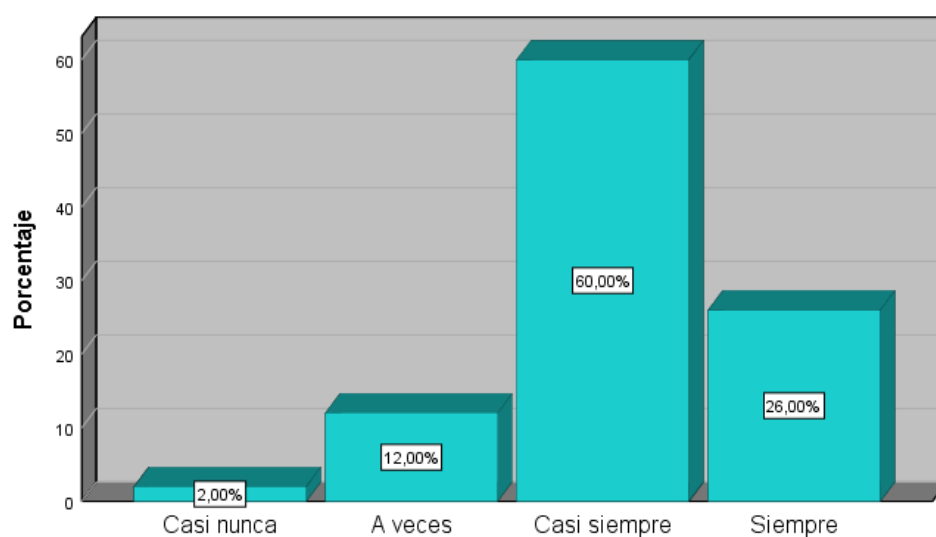
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	3	6,0	6,0
A veces	12	24,0	24,0
Casi siempre	24	48,0	48,0
Siempre	11	22,0	22,0
Total	50	100,0	100,0

**Figura 4.** Representación gráfica del conocimiento*Interpretación:*

Los resultados de la tabla 10 y figura 4, en relación a la dimensión del conocimiento del total de colaboradores encuestados que son 50, respondieron “casi nunca” el 6% que corresponde a 3 colaboradores, así mismo el 24% que corresponde a 12 colaboradores indicaron “a veces”, sin embargo, el 48% representado por 24 colaboradores respondieron a “casi siempre”. Mientras que el 22% indicaron “siempre” representado por 11 colaboradores. Conforme con los resultados encontrados se evidencia que el conocimiento contribuye a que los colaboradores sean mejores en lo que realizan y enseñen lo aprendido a los demás.

**Tabla 11***Resultado descriptivo de la habilidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	1	2,0	2,0
A veces	6	12,0	12,0
Casi siempre	30	60,0	60,0
Siempre	13	26,0	26,0
Total	50	100,0	100,0

**Figura 5.** Representación gráfica de la habilidad*Interpretación:*

Con respecto a la tabla 11 y figura 5, se muestra como resultado la tercera dimensión habilidad del total de los colaboradores encuestados que son 50, respondió “casi nunca” el 2% que representa a 1 colaborador, así mismo el 12% indicaron “a veces” que corresponde a 6 colaboradores, sin embargo, el 60% representado por 30 colaboradores respondieron a “casi siempre”. Mientras tanto el 26% indicaron “siempre”, el cual representó un total de 13 colaboradores. En consecuencia, con los resultados encontrados se comprende que la habilidad es el principal punto a favor para que el colaborador desarrolle más rápido sus tareas.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

La realización de la prueba de normalidad es relevante para entender si los datos encontrados tienen una conducta de distribución de los elementos, ya sea paramétrica o no paramétrica al momento que se realice el proceso estadístico donde se relacionen las dos variables cuantitativas.

Hipótesis:

- $H_0$ : Distribución de la muestra es normal.
- $H_1$ : Distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

- Valor de Significancia es  $\geq$  a 0.05 se acepta la hipótesis  $H_0$ .
- Valor de Significancia es  $<$  a 0.05 se rechaza la hipótesis  $H_0$ .

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad de la competencia laboral y productividad de la empresa*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Competencia Laboral	,388	50	,000	,733	50	,000
Productividad	,426	50	,000	,646	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Interpretación:*

Por consiguiente, en la tabla 12 se evidenció que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, consiguió como resultado que el nivel de Significancia tuvo un valor ( $0.000 < 0.05$ ), indicando así que no existe una distribución normal entre las variables, por tal motivo se procedió a realizar la prueba no paramétrica (Rho Spearman).

#### 4.2.2. Prueba de Hipótesis

Para el estudio se sometió a prueba las hipótesis establecidas al comienzo del estudio, con el fin de precisar si existe relación entre las variables. En ese sentido, para determinar dicha correlación se realizó una tabla para poder identificar mediante el Rho Spearman el coeficiente de correlación, el cual fue obtenido a través del cálculo realizado en software estadístico SPSS 25.0 de IBM. (Ver Anexo 5)

##### **Prueba de hipótesis general de competencia laboral y productividad de la empresa**

- Valor significancia es  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$ .
- Valor Significancia es  $<$  0.05 se rechaza la  $H_0$ .

##### **Prueba de Hipótesis General**

Prueba de Hipótesis Correlacional entre Competencia laboral y productividad de la empresa.

- $H_0$ : No existe relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- $H_1$ : Existe relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

**Tabla 13**

*Prueba de hipótesis general*

		Competencia Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
			,884**
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,884**
		Sig. (bilateral)	.
		N	50

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

### *Interpretación:*

Realizado la hipótesis general planteada al inicio del estudio, se desarrolló el correspondiente análisis de lo obtenido por la base de datos proporcionada de la encuesta empleada a los 50 colaboradores, esto se realizó con el software SPSS V25.

Por consiguiente, tal como se evidenció en la tabla 13 se observó nivel de Significancia ( $0.000 < 0.05$ ), entendiéndose que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, el cual señala que hay relación entre competencia laboral y la productividad.

Con el respaldo estadístico sustentado se evidenció que si existe relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant. S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. Asimismo, se consiguió el Rho Spearman de 0.884, lo que nos confirma la existencia de correlación positiva muy fuerte.

### **Prueba de Hipótesis Específica**

#### **Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación y productividad de la empresa**

- $H_0$ : No existe relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- $H_1$ : Existe relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

**Tabla 14**

#### *Prueba de Hipótesis entre la motivación y productividad de la empresa*

		Motivación		Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

### *Interpretación:*

Según la tabla 14 se observó el grado de valor de Sig. ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, indicado así que existe relación entre la motivación y productividad en la empresa Hidroplant. S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. Asimismo, se obtuvo como coeficiente Rho de Spearman de 0.632, el cual se demostró que existe correlación positiva considerable.

### **Prueba de Hipótesis entre el conocimiento y productividad de la empresa**

- $H_0$ : No existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.
- $H_1$ : Existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis entre el conocimiento y productividad de la empresa*

			Conocimiento	Productividad
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

### *Interpretación:*

De acuerdo con la tabla 15 se observó el grado de Sig. ( $0,000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, puesto que indica que existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. Así mismo, se demostró un Rho de Spearman de 0,700, el cual evidenció que existe correlación positiva considerable.

### **Prueba de Hipótesis entre la habilidad y productividad**

- $H_0$ : No existe relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis entre la habilidad y productividad de la empresa*

			Habilidad	Productividad
Rho de Spearman	Habilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Según la tabla 16 se observó el grado de Sig. ( $0,000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>, indicando así que existe relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. Asimismo, se demostró un Rho de Spearman de 0.664, demostrando que existe correlación positiva considerable.

## V. DISCUSIÓN

El estudio reveló los datos recogidos de la investigación correspondiente a las variables competencia laboral y productividad. De manera que, permitieron hacer una comparación con los antecedentes encontrados, se precisa lo siguiente:

De acuerdo con el objetivo general, fue determinar la relación entre competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. Respecto a los resultados conseguidos de la tabla 13, se encontró un Rho de Spearman de 0.884, el cual fue acorde a la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva muy fuerte y un nivel de significancia ( $0,000 < 0.05$ ), reflejando la competencia laboral está relacionado directamente con la productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., datos que al ser comparado con Lorenzo (2018) en la investigación titulada, "*Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo*", el cual se demostró que existe relación entre ambas variables con un Rho de Spearman de 0.812, encontrándose así en la escala de correlación positiva muy fuerte, además de un nivel de significancia ( $0,000 < 0.05$ ), entendiéndose que existe relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral del personal en la Municipalidad distrital de San Jerónimo. Con estos resultados se afirma coincidentemente existe relación entre las variables, es decir que la competencia laboral si impacta de manera considerable en la productividad de la organización, igualmente con el nivel de correlación. Además, Rabanal et al. (2020) expresa que la competencia laboral consiste en la formación profesional de una persona, el cual debe estar basado en competencias, eso quiere decir, que posee aptitudes para afrontar los retos y habilidades sociales para relacionarse en su entorno.

Respecto al objetivo específico, fue identificar la relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. En la tabla 14 se reflejó un Rho de Spearman de 0.632 y conforme al coeficiente correlación de Spearman, existe correlación positiva considerable, y un nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ), señalando que existe relación entre la motivación y la productividad de la empresa Hidroplant S.A.C.; datos que al ser cotejados con la investigación de Granja (2017), en la investigación titulada, "*Determinación de*



*competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A*”, donde obtuvo por resultados un Rho de Spearman de 0.689 y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva considerable y un nivel de significancia ( $0,00 < 0,05$ ), indicando que existe relación significativa entre la determinación de competencia laboral a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A. Con estos resultados, se coincide que la dimensión motivación y la variable productividad tienen relación, además con el nivel de correlación, el cual se refleja en la tabla 9, donde el 66% mencionan que el conocimiento impacta directamente en la productividad de la empresa Hidroplant S.A.C. Además, Chiavenato (2009) citado por Lorenzo (2018) expresa que la motivación es el comportamiento de búsqueda, que tiene la finalidad de cumplir con las obligaciones, el cual mediante incentivos satisface la necesidad del individuo y reduce su tensión.

Respecto al objetivo específico, el cuál fue identificar la relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho, Chosica 2021. En la tabla 15 se visualiza un Rho de Spearman de 0.700 y acorde a la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva considerable un nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ), entendiéndose así que existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., datos que al ser comparado los datos con Falcón (2020) en la investigación titulada, *“Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019”*, se demostró como resultado un Rho de Spearman de 0.880, según a la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva muy fuerte, además de un nivel de significancia ( $0,000 < 0,05$ ), denotando así que existe relación entre Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora. Por consiguiente, con estos resultados se demuestra coincidencia en que la dimensión conocimiento y la variable productividad tienen relación, sin embargo, se discrepa el nivel de correlación. De manera que, el conocimiento es un elemento determinante que se relaciona con la productividad. Además, Mussabekova, Issayeva, Oralova, Faiziyev y Mutaliyev (2018) menciona que, el conocimiento tiene un impacto directo en el comportamiento y motivación

de la persona, principalmente porque permite demostrar sus habilidades profesionales en las organizaciones que se desenvuelven.

Finalmente, el objetivo específico, el cual fue identificar la relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. En la tabla 16, se obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de Spearman de 0.664 y acorde a la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva considerable y un nivel de significancia ( $0,000 < 0.05$ ), indicando así que existe relación entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., datos que al ser comparados con Ortega (2016) en la investigación titulada, *“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”*, se obtuvo como resultado Rho de Spearman de 0.910, según la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe correlación positiva perfecta, además de un nivel de significancia ( $0,000 < 0.05$ ), denotando así que existe relación entre las *competencias laborales en el clima organizacional del personal administrativo y las universidades tecnológicas privadas de Lima*. Por ende, con estos resultados se demuestra coincidencia en que la dimensión habilidad y la variable productividad tienen relación, aunque, se discrepa el nivel de correlación. De modo que, la habilidad es un elemento clave que se relaciona con la productividad. Además, Duque, García y Hurtado (2017) refieren que la habilidad es asimilar nuevas informaciones y aplicarlas en las actividades de la organización de forma exitosa, es decir, basándose en adquirir y aplicar nuevos prototipos cognitivos y diferente manera de analizar e interpretar.

## VI. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los objetivos establecidos y los resultados conseguidos en la investigación, surgen las siguientes conclusiones:

Primera, se consiguió determinar que existe relación entre la competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., determinando un coeficiente de Rho de Spearman de 0,884, señalando también una correlación positiva muy fuerte y un valor de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Por ende, se concluye que, el buen manejo de las competencias laborales, el cual integra la motivación, conocimiento y habilidades de los colaboradores, propicia grandes mejoras en la productividad de la empresa.

Segunda, se consiguió identificar que existe relación entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., determinando un Rho de Spearman de 0,632, señalando también una correlación positiva considerable y un valor de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). De este modo, se concluye que, la motivación para los colaboradores es esencial para un mejor desarrollo de sus actividades y de esta forma también se incrementa la productividad de la empresa.

Tercera, se consiguió identificar que existe relación entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., determinando un Rho de Spearman de 0,700, mostrando también una correlación positiva considerable y un valor de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). Además, se concluye que, la aplicación y desarrollo del conocimiento por parte de cada uno de los colaboradores permite acrecentar la productividad de la empresa.

Cuarta, se consiguió identificar que existe relación entre las habilidades y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., determinando un Rho de Spearman de 0,664, mostrando también una correlación positiva considerable y un valor de significancia ( $0,000 < 0,05$ ). De este modo, se concluye que, el manejo correcto de las habilidades sociales de cada uno de los colaboradores posibilita un mejor desempeño de los mismos y a su vez mejoras en la productividad de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la investigación, se propone diversas recomendaciones:

Primera: Al haber observado una correlación positiva muy fuerte entre la competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., se sugiere seguir mejorando el desarrollo y el fortalecimiento de la competencia laboral mediante un plan de aprendizaje, coaching, equipos multidisciplinarios y rotación de puesto de trabajo para que así mejore la productividad de la empresa.

Segunda: Al haber observado una correlación positiva considerable entre la motivación y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., se sugiere realizar un plan estratégico efectivo que permita impulsar una motivación intrínseca e extrínseca de los colaboradores, como brindar retroalimentación, programas de apoyo, retribución salarial, mejorar las condiciones laborales, incentivos por objetivos y salas de descanso recreativo, para así obtener colaboradores más eficientes que permitan llegar al cumplimiento de los objetivos propuestos respecto a la productividad de la empresa, ya sea diario, semanal o mensual.

Tercera: Al haber observado una correlación positiva considerable entre el conocimiento y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., se recomienda realizar evaluaciones psicológicas al momento del reclutamiento del personal, para así contratar a un personal calificado para el puesto requerido, asimismo potenciar a los trabajadores ya establecidos en planta con capacitaciones de temas actualizados para el manejo eficiente de las actividades, a través de ello habrá un mejor desarrollo de las tareas programadas y permitirá mejorar la productividad.

Cuarta: Al haber observado una correlación positiva considerable entre la habilidad y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., se sugiere que implementen reuniones de temas como casuísticas que se pueden presentar en la planta al momento de las actividades, con la finalidad de que surgan ideas de cómo podrían dar solución al problema, esto permitirá potencializar sus habilidades mentales, ya que la proyectarán en la práctica, asimismo permitirá que el tiempo que no se trabaje sea usado en resolver el problema de manera rápida y así no bajar la productividad de la empresa.

## REFERENCIAS

- Abilbakieva, G., Knissarina, M., Kuuanyshbek, A., Seitenova, S., & Bekeshova, G. (2018). *Managerial competence of future specialists of the education system (Preschool education and upbringing) and medicine in the comparative aspect*. *Opcion*, 34(85), 44-62. Obtenido de <https://n9.cl/4dt58>
- Aguirre, D. (2020). *Análisis de las competencias laborales que propone el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)*. [Tesis para el grado de Licenciado, Universidad UCSP]. Repositorio Institucional UCSP. Obtenido de <https://n9.cl/tw0w>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://n9.cl/ajkbs>
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad. Científica de la universidad de Cienfuegos*, 11(4), 163-170. Obtenido de <https://n9.cl/haino>
- 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*, 10(2) 58-74. Obtenido de <https://n9.cl/p5e2y>
- Casa, M. (2016). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo*. [Tesis para optar la licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional UNAJMA. Obtenido de <https://n9.cl/yqvpm>
- Cavalcante, P., Spanghuero, G., & Kasai, E. (january-march de 2018). *The mid-level bureaucrats' performance: determinants of their activities and work relationships*. *Cadernos EBAPE*, 16(1), 14-34. doi: 10.1590/1679-395167309
- Cazau, P. (2018). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. (3. edición, Ed.) Buenos Aires. México: Mc Graw – Hill. Obtenido de <https://bit.ly/3gYnHYI>
- Cerna, Y., & Matínez, A. (2019). Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. [Tesis para el grado de Licenciado, Universidad UNJFSC]. Repositorio Institucional UNJFSC. Obtenido de <https://bit.ly/3A1ZKGS>

- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. *Universidad del Pacífico*, 2(7), 3-15. Obtenido de <https://bit.ly/3wYrla4>
- Correa, S. (2019). Impact of management by competencies in business growth. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. Obtenido de <https://n9.cl/tk1hs>
- Curi, D. (2018). Análisis de resistencia a la comprensión en unión de concreto antiguo y nuevo, aplicando adhesivos epóxicos. [Tesis para obtener el título profesional. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3x4KRBS>
- Cylus, J., Papanicolas, I., & Smith, P. (2017). How to make sense of health system efficiency comparisons? *Health Systems and Policy Analysis*. 1(3), 8-9. Obtenido de <https://n9.cl/z1uaq>
- Deloitte (2018, abril 3). Estudio de Deloitte: 73% reporta que los ejecutivos de primera línea (C-Suite) no trabajan de forma integrada. Obtenido de <https://cutt.ly/IRjrb30>
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Revista Estudios gerenciales*, 33(144), 250-260. doi: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21253726005>
- Duque, S., González, P., Cossio, N., & Martínez, S. (2018). Investigación en el saber jurídico. *Medellin: Universidad de Antioquía*. Obtenido de <https://bit.ly/3eeXem9>
- El peruano (2021, octubre 13). Decreto Supremo que aprueba las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales. Obtenido de <https://cutt.ly/uRrhjbt>
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía-Escuintla. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos.Alejandro.pdf>
- Falcón, D. (2020). Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora-2019. [tesis para licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. Obtenido de <https://bit.ly/3xUI9A4>
- Flores, J., & García, M. (2015). Estudio Correlativo entre el índice de satisfacción laboral y la escala del inventario de la personalidad de Eysenck en agentes de seguridad de

- la empresa Servicios Generales SRL de la Ciudad de Trujillo. Revista Trujillo*, 10(2), 20-25. Obtenido de <https://n9.cl/nbjba>.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement*. 15(2), 47-60. Obtenido de <https://n9.cl/wgqh3>
- Fuentes, S. (2015). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la Delegación de Recursos humanos del Organismo judicial*. [tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional de Quetzaltenango. Obtenido de <https://bit.ly/3A2ZQ11>.
- García, J., Durán, S., Parra, M., & Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 36-49. Obtenido de <https://bit.ly/3gYsr05>.
- Granja, S. (2017). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S.A-Ambato*. [Tesis de Licenciado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. Obtenido de <https://bit.ly/3h8PnIS>.
- Gestión (2017, enero 28). Las cinco competencias claves para el éxito de los gerentes de tecnología. Gestión. <https://cutt.ly/RRrgQ0V>.
- Hernández, S. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://bit.ly/3ciYu8m>.
- Kanwall, E., Nawaz, W., Nisar, Q., & Azeem, M. (2017). Does Organization Learning Capacity influence the Organization Effectiveness? Moderating Role of Absorptive Capacity. 1(7), 28-29. Obtenido de <https://n9.cl/r558>.
- Kramer, J. (2018). *Opportunities to improve efficiency and effectiveness in administrative support services by enhancing inter-agency cooperation*. Joint Inspection Unit, 5(1), 46-47. Obtenido de <https://n9.cl/93hfw>.
- La República (2021, mayo 18). Actualidad: La automatización en la gestión de procesos organizacionales; Noticias La República. <https://bit.ly/3lIR4D4>

- Lacu, M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 19(6)133-135. Obtenido de <https://n9.cl/4vcje>.
- León. (2020). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín*. Revista UNSM, 6(2)21-24. Perú. Obtenido de <https://n9.cl/zov2>.
- Loayza, J. (2019). *Calidad de atención en función del nivel de satisfacción obstétrica, de pacientes atendidas en Hospital Huaycán*. [Tesis para obtener el grado de maestría en Gestión de servicios, Universidad UCV]. Repositorio Institucional UCV Obtenido de <https://bit.ly/3vZVaWr>.
- Lorenzo. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima*. [Tesis para optar el grado de bachiller, Universidad UCV]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <https://bit.ly/35Sf3nM>.
- Mateo, A. (2019). *Tipos de Patologías del puente Nicolas Dueñas ubicado sobre el río Rímac, Lima Metropolitana*. [Tesis para obtener el grado de bachiller, Universidad UCV]. Repositorio Institucional UCV Obtenido de <https://bit.ly/3x3vdqn>.
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Revista investigaciones andina*, 17(30), 1148-1150. Obtenido de <https://bit.ly/3gUrp57>.
- Mendoza, J. (2018). Beyond Productivity. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 5-7. Barranquilla, Colombia. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.3152>.
- Menon, A., & Nakhat, P. (2020). Emotional intelligence in college students. *Journal of Psychosocial Research*, 15(2), 575-587. Academic Search Complete. Obtenido de <https://bit.ly/3cofNEW>.
- Meshki, M., Satari, S., Soleimani, T., & Mirzaee, S. (2020). Human Resource Productivity Indicators Factor Analysis:. *International Journal of Ethics & Society. Representates*, 2(3), 35-36. Obtenido de <https://n9.cl/78wit>.
- Mussabekova, G., Issayeva, K., Oralova, Z., Faiziyev, N., & Mutaliyev, B. (2018). Hypothetical model of the development of a future teacher as a humanist (on the basis of humanitarian subjects). *Opcion*, 34(85), 241-272. Otenido de <https://bit.ly/3gWvVQA>



- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. *Opcion*, (9)5, 42-45. Obtenido de <https://n9.cl/0rgb3>
- Nasreen, A., Hussain, T., & Hashmi, A. (2021). Improving motivation of students: Motivational strategies used by secondary school teachers. *Ilkogretim Online*, 20(2), 653-661. Education Source. Obtenido de <https://bit.ly/3vYzgDV>
- Ortega, C. (2016). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima. [*Tesis para obtener el Grado de Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*] *Repositorio Institucional UNMSM*. Obtenido de <https://bit.ly/3jiJxaA>.
- Ortiz, L., Coronel, R., & Hamburger, K. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS). *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-210. Obtenido de <https://bit.ly/2U98nin>
- Peréz, J., & Quispe, R. (2017). Gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la municipalidad provincial de Huancavelica. [*Tesis para el grado de Licenciado*]. *Repositorio Institucional UNH*. Obtenido de <https://bit.ly/3x0vTgg>
- Picón, E. y Melian, J. (2014). Introducción a la metodología de la investigación científica (1a ed.). Editorial Brujas. <https://bit.ly/35rphw3>
- Prieto, R., Estrada, H., Palacios, A., & Paz, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 85-100. Obtenido de <https://bit.ly/35VYZI6>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250-257. Obtenido de <https://bit.ly/2TaaiDI>
- ReasonWhy (2021 january 15). Technology and Artificial Intelligence. Obtenido de <https://cutt.ly/ZRrkKTW>
- Rebughini, P. (2019). A vulnerable generation? Youth agency facing work precariousness. *Papeles del CEIC*, 2(1), 1-17. doi: <https://doi.org/10.1387/pceic.19332>
- Rodríguez, F., Pierdant, A., & Rodríguez, E. (2020). Estadística para administración. *Revista de Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 1(3), 2-5. Obtenido de <https://n9.cl/qvf91>

- Rubio, P. (2016). Introducción a la gestión empresarial. (2° ed.). México. México D.F: MC Graw-Hill. Obtenido de <https://n9.cl/4yjxa>
- Saheed, A., Ghaviferkr, S., & Megat, A. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in higher education institutions: implication for effective leadership. *Educational Leader*, 6, 29-49. Obtenido de <https://bit.ly/3jd1t6q>.
- Sánchez, F. (2015). Cuestionario para el estudio de la actitud, el conocimiento y el uso de TIC. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 2(83), 75-89. Obtenido de <https://bit.ly/2U76MtH>.
- Shreeranga, Gijo, & Jnanesh. (2016). Productivity and performance improvement in the medical records department of hospital. *international journal of productivity and performance management*, 65(1), 98-125. doi: 10.1108/IJPPM-04-2014-0063
- Singh, G., Gupta, A., & Juneja, C. (2018). Productivity measurement of manufacturing system. *Material Today's*, 5, 1483-189. doi: <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2017.11.237>
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Revista Atenas*, 2(34), 1-20. Obtenido de <https://bit.ly/3hdR33X>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, A. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Gestión de recursos humanos*, 34(2), 1124-134. Obtenido de <https://bit.ly/3hdBgSD>
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de Tic en docentes universitarios. *Revista mkt Descubre*, 26(8), 237-48. Obtenido de <https://n9.cl/u35nc>
- Valdéz, F. (2018). Satisfacción laboral productividad de los trabajadores de la municipalidad de Huaura. *Gestión*, 11(25), 32-36. Obtenido de <https://n9.cl/sxx2>.
- Wannakrairoj, W., & Velu, C. (2020). Productivity growth and business model innovation. *Economic Letters*, 22(6), 25-32. Obtenido de <https://n9.cl/91bmx>.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

**Tabla 17**

*Matriz de operacionalización de la variable competencia laboral*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Según Torres, Cuesta, Piñero y Lugo (2018) definen como una sinergia de discernimiento, experiencias, habilidades, motivaciones, actitudes, características personales y valores direccionados al desempeño sobresaliente del colaborador dentro de la organización, basadas en los requerimientos técnicos, productivos y de servicios.	La variable competencia laboral fue medido mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual contó con 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems medidos a través de la escala tipo LIKERT.  Este cuestionario se realizó para encuestar a los colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C.	Motivación	-Identificación de incentivos	1-2	1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			-Retroalimentación	3-4	
			-Identificación de resultados	5-6	
		Conocimiento	-Experiencia laboral	7-8	
			-Trabajo en equipo	9-10	
			-Dominio del tema	11-12	
		Habilidad	-Habilidades blandas	13-14	
			-Rendimiento	15-16	
			-Comunicación efectiva	17-18	

**Tabla 18**

*Matriz de operacionalización de la variable productividad*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Según Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) la productividad consiste participación de componentes con la finalidad de obtener un rendimiento eficiente, por lo que, se puede interpretar que con pocos recursos o con los mismos se pueden obtener resultados eficaces o efectivos respectivamente, ya sea de producto o servicio.	La variable productividad fue medido mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual contó con 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 ítems medidos a través de la escala de LIKERT. Este cuestionario se realizó para encuestar a los colaboradores de la empresa Hidroplant S.A.C.	Eficacia	-Evaluación del proveedor	19-20	
			- Cumplimiento de objetivos	21-22	
			- Flexibilidad	23-24	
		Eficiencia	-Tiempo de entrega de pedidos	25-26	1= Nunca
			- Ejecución de procesos	27-28	2= Casi nunca
			- Optimización de los recursos	29-30	3= A veces
		Efectividad	- Alcance de la proyección de producción	31-32	4=Casi siempre
			- Satisfacción de los clientes con la entrega de pedidos	33-34	5= Siempre
			- Calidad en los procesos y productos	35-36	

## ANEXO 2: Validación del instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo- UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTENÓ GARCIA ROCIO MARISOL y HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): COMPETENCIA LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable ☒ No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **86%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTEÑO GARCIA ROCIO MARISOL y HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable ☒ No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **87%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTEÑO GARCIA ROCIO MARISOL, HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (1): COMPETENCIA LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable ☒ No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTENÓ GARCIA ROCIO MARISOL, HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:      Válido y aplicable ☒      No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:      **87%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTEÑO GARCIA ROCIO MARISOL, HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable ☒ No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **89%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: CANTEÑO GARCIA ROCIO MARISOL, HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (1): COMPETENCIA LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable ☒ No valido ni aplicable ☐

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

## ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

### FICHA DE ENCUESTA

#### COMPETENCIA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA HIDROPLANT S.A.C.

Estimado colaborador es importante informarle que realizamos esta encuesta con fines académicos, puesto que contribuirá a una investigación que trata de encontrar la relación entre la competencia laboral y la productividad en la empresa. Toda la información será confidencial.

#### INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. COMPETENCIA LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Motivación	Incentivos	1	¿La empresa ofrece incentivos?					
		2	¿Ha recibido beneficios por hacer bien su labor?					
	Retroalimentación	3	¿Recibe evaluaciones continuas que le ayudan en su desenvolviendo laboral?					
		4	¿Considera que las capacitaciones le ayudan para poder trabajar mejor?					
	Identificación de resultados	5	¿Considera que se consigue buenos resultados cuando reciben incentivos?					
		6	¿Cumple en llegar a las metas propuestas por la empresa en el día, semanal o mes?					
Conocimiento	Experiencia Laboral	7	¿Considera que tiene o ha ganado mayor experiencia?					
		8	¿Pone en práctica la experiencia que ha ganado?					
	Trabajo en equipo	9	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?					
		10	¿Cuenta con el apoyo de parte de sus compañeros ante algún problema que se presente?					
	Dominio de los procesos	11	¿Considera que cuenta con los conocimientos suficientes para el trabajo?					
		12	¿Considera que todos sus compañeros captan rápidamente el manejo del proceso del trabajo?					

Habilidad	Habilidades blandas	13	¿Considera que toma decisiones adecuadas al momento de presentarse algún problema?					
		14	¿Considera tener espíritu de líder para poder dirigir un equipo de trabajo?					
	Rendimiento	15	¿Cumple con los objetivos propuestos por el área?					
		16	¿Propone estrategias para terminar más rápido las tareas?					
	Comunicación	17	¿Mantiene una buena comunicación con su jefe?					
		18	¿Considera que hay una buena comunicación con sus compañeros del área?					

V2. PRODUCTIVIDAD				OPCIÓN DE RESPUESTA				
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficacia	Evaluación del proveedor	19	¿Considera Ud. relevante que la empresa realice una evaluación de sus proveedores?					
		20	¿De realizarse dicha evaluación habría mejora en los procesos de producción?					
	Cumplimiento de objetivos	21	¿Cumple con los objetivos diarios de producción?					
		22	¿Realiza lo necesario para el cumplimiento de los objetivos de la empresa?					
	Flexibilidad	23	¿Responde adecuadamente con las exigencias requeridas por la empresa?					
		24	¿Se adapta con facilidad a los diferentes procesos productivos que tiene la empresa?					
Eficiencia	Tiempo de entrega de pedidos	25	¿Considera Ud. que es suficiente el tiempo estimado para la preparación de los productos?					
		26	¿Trabaja de manera eficiente durante el tiempo de entrega de pedidos?					
	Ejecución de Procesos	27	¿Considera apropiado su desempeño en las actividades dentro del área?					
		28	¿Cuenta con los recursos necesarios para la ejecución de procesos de producción?					
	Optimización de los recursos	29	¿Considera Ud. que la empresa se preocupa por reducir las horas de trabajo?					
		30	¿Utiliza adecuadamente los recursos para los procesos productivos?					
Efectividad	Alcance de la proyección de producción	31	¿Existe una buena gestión que permita llegar al alcance del objetivo de producción?					
		32	¿Considera Ud. que el compromiso que realiza aporta al alcance del objetivo de producción?					
	Satisfacción de los clientes	33	¿Considera Ud. que los clientes estén satisfechos con los productos elaborados?					
		34	¿Considera Ud. que su rendimiento laboral influye en obtener clientes satisfechos?					
	Calidad en los procesos y productos	35	¿Cumple con los requisitos establecidos para obtener un producto de calidad?					
		36	¿La empresa acostumbra supervisar la calidad de los procesos productivos?					

¡GRACIAS!

## ANEXO 4: Nivel de Confiabilidad del Alfa de Cronbach

**Tabla 19**

*Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach*

Rangos	Niveles
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

**Fuente:** Adaptada de Hernández et al. (2014)

## Anexo 5: Nivel de correlación del Rho de Spearman

**Tabla 20**

*Nivel de correlación del Rho de Spearman*

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

**Fuente:** Adaptada de Hernández et al. (2014)

## ANEXO 6: Matriz de datos

Variable		COMPETENCIA LABORAL																	
Dimensiones		Motivación						Conocimiento						Habilidad					
Indicadores		Incentivos		Retroalimentación		Identificación de resultados		Experiencia Laboral		Experiencia Laboral		Trabajo en equipo		Habilidades blandas		Rendimiento		Comunicación	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
PARTICIPANTES	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4
	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	5	1	5	2	3	2
	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5	4
	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	2	4	4
	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4	1	1	4	2	1	5
	6	5	2	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	4
	7	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
	8	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4
	9	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	2	4	3	3	5
	10	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5
	11	5	4	5	5	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	12	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
	13	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	1	3	5	4	3	4	5	5
	14	5	4	2	3	3	4	1	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5
	15	4	5	4	5	5	1	4	2	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5
	16	4	5	3	4	4	5	2	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5
	17	3	4	5	4	4	3	1	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	4
	18	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
	19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
	20	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
	21	2	2	3	5	1	5	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	23	5	3	3	5	4	3	3	5	5	4	2	4	5	4	3	5	5	5
	24	2	2	4	1	4	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3
	25	4	5	4	4	1	4	5	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	4
	26	4	3	4	3	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
	27	4	5	3	5	2	1	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4
	28	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3
	29	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4
	30	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
	31	3	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
	32	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
	33	2	5	2	3	2	4	5	3	4	5	1	3	5	4	3	4	5	5
	34	4	5	4	5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4
	35	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5
	36	4	4	4	5	5	4	2	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	4
	37	5	3	3	5	3	3	1	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4
	38	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
	39	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4
	40	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
	41	3	2	2	5	1	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5
	42	5	3	5	4	4	2	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	43	4	3	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	3	3	5	4	5
	44	2	2	5	2	2	4	1	1	4	4	2	1	2	2	4	2	3	3
	45	4	5	4	4	4	5	2	2	4	5	3	3	5	4	3	5	4	5
	46	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5
	47	1	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
	48	4	5	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
	49	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5
	50	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4



Variable		PRODUCTIVIDAD																	
Dimensiones		Eficacia						Eficiencia						Efectividad					
Indicadores		Evaluación del proveedor		Cumplimiento de los objetivos		Flexibilidad		Tiempo de entrega de pedidos		Ejecución de procesos		Optimización de los recursos		Alcance de la proyección de producción		Satisfacción de los clientes		Calidad en los procesos y productos	
Preguntas		Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36
PARTICIPANTES	1	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4
	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	5	2	5	2	3
	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5
	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4
	5	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	3
	6	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3
	7	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5
	8	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4
	9	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3
	10	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5
	11	3	4	5	4	5	2	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4
	12	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4
	13	2	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
	14	5	5	2	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	3	5	4	4	5
	15	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
	16	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	5	4
	17	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	2	5	5	4	2	5	4	5
	18	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
	19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5
	20	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4
	21	3	2	3	5	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5
	23	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	24	2	2	4	3	2	4	3	2	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3
	25	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5
	26	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
	27	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5
	28	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3
	29	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5
	30	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5
	31	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
	32	3	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4
	33	2	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5
	34	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
	35	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5
	36	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2	5	4
	37	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	2	5	5	4	3	5	4	5
	38	5	5	4	3	5	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
	39	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4
	40	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5
	41	4	2	5	5	2	5	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4
	42	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
	43	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3
	44	4	2	4	3	2	3	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3
	45	5	5	5	4	5	3	2	3	3	4	2	5	5	4	2	5	4	5
	46	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
	47	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5
	48	3	2	2	2	3	5	2	3	3	2	3	4	2	2	3	5	3	3
	49	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	3
	50	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	3	4	5	4	5

## ANEXO 7: Captura de pantalla del Turnitin



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

<sup>1</sup> **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencia laboral y productividad de la empresa**

**Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**



**Resumen de coincidencias** 

**24 %**



Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

<b>1</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>13 %</b>	
<b>2</b>	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<b>5 %</b>	
<b>3</b>	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<b>1 %</b>	
<b>4</b>	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1 %</b>	
<b>5</b>	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<b>1 %</b>	
<b>6</b>	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<b>&lt;1 %</b>	
<b>7</b>	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>	
<b>8</b>	es.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>	
<b>9</b>	1library.co Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>	



## ANEXO 8: Autorización de aplicación del instrumento

**SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación**

**SEÑORES: HIDROPLANT S.A.C.**

Por medio de la presente, **Yo, Rocío Marisol Canteño García** identificado con DNI **Nº 71813883** con domicilio Asoc. De Viv, El Jardín de Santa Rosa de Lima, Mz. G Lot 5 y **Sheyla Lesly Hurtado Aquino** DNI **Nº 75870183**, con domicilio Calle 33 Mz. G1 Lt. 24 Zn. 7 Túpac Amarú del distrito de Ate. Ante Ud. respetuosamente nos dirigimos y exponemos lo siguiente:

Que cursando el décimo ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** en la **Universidad César Vallejo- Sede Ate**, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su empresa sobre el tema de: **“Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021”** para optar el título de Licenciada en Administración.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 14 de setiembre del 2021



-----  
**CANTEÑO GARCÍA ROCÍO MARISOL**

**DNI:07468483**



-----  
**HURTADO AQUINO SHEYLA LESLY**

**DNI:75870183**

## **CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN**

Señoritas:

**CANTEÑO GARCÍA, ROCÍO MARISOL**

**HURTADO AQUINO, SHEYLA LESLY**

Universidad César Vallejo

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informamos que la empresa está dispuesta a colaborar con la investigación dando información general, mas no detallada de información contable, financiera y otros, como son los libros y documentos que a nuestro criterio y políticas son confidenciales

Cordialmente:



---

**ALDO MAZZOTTI DEL ÁGUILA**  
**DNI N° 07468483**  
**ADMINISTRADOR**