



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo  
Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo,  
2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Dávila del Castillo, Gianella (ORCID: 0000-0002-2626-7817)

#### **ASESOR:**

Mg. Encomenderos Bancallan, Ivo Martin (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

Esta tesis se la dedico principalmente a Dios ya que supo guiarme en este proceso de enseñanza, por darme fuerzas para seguir adelante y no desistir con los problemas que se me presentaron en el camino, enseñándome a levantar y seguir firme en todo este proceso.

A mi familia quienes por ellos soy lo soy. Para mis papás quienes me mostraron su apoyo incondicional, por sus consejos, amor y comprensión en los momentos que flaqueo.

Quiero dar gracias también a mi hermano por ser uno de los primeros en motivarme a estudiar el post grado, a Goolich por motivarme a seguir adelante y seguir cumpliendo mis metas; a Mariela por haberme apoyado cuando no entendía algunos términos y temas.

Gianella

## **Agradecimiento**

A todos mis docentes del posgrado que me brindaron los conocimientos y herramientas necesarias para asumir nuevos retos en mi vida profesional.

A mi asesor de tesis Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallan por el apoyo brindado a lo largo del desarrollo de esta investigación.

La autora.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1. Pruebas de Normalidad.....	22
Tabla 2. Correlaciones competencias laborales y productividad.....	23
Tabla 3. Correlaciones de planificación y productividad.....	24
Tabla 4. Correlaciones de organización del trabajo y productividad.....	25
Tabla 5. Correlaciones de la gestión del empleo y productividad.....	26
Tabla 6. Correlaciones de gestión del rendimiento y productividad.....	27
Tabla 7. Correlaciones de gestión de desarrollo y productividad.....	27

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, en cuanto a la metodología la investigación fue de tipo básica, la muestra estuvo conformada por 62 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el resultado obtenido fue, en cuanto al coeficiente es 0,623 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre las variables competencias laborales y la productividad. El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Como conclusión se determinó que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.623 con el p valor de 0,000, por lo cual al incrementarse las competencias laborales la productividad se vería incrementado.

Palabras clave: competencias laborales, productividad, planeamiento.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between labor competencies and productivity in the management of economic development and environment, municipality of La Banda de Shilcayo, 2021, in terms of the methodology the research was of a basic type, the sample was made up of 62 workers, the data collection technique was the survey, the instrument that was used was the questionnaire, the result obtained was, as far as the coefficient is 0.623, a p value less than 0.01 was obtained, therefore came to determine a significant and direct correlation between the variables work skills and productivity. The result obtained allows accepting the research hypothesis, which indicates that there is a significant relationship between labor competencies and productivity in the management of economic development and environment, municipality of La Banda de Shilcayo, 2021. As a conclusion, it was determined that there is a significant relationship between labor competencies and productivity in the management of economic development and environment, municipality of La Banda de Shilcayo, 2021, with a correlation coefficient of 0.623 with the p value of 0.000, for which as labor competencies increased productivity would be increased.

Keywords: labor competencies, productivity, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial buscan contratar a personas que cuentan con las competencias profesionales para el desempeño de sus labores. Si bien las instituciones menudo soportan costos considerables para los capacitadores, los salarios de los aprendices y la infraestructura de formación (Dionisius et al., 2009). Jansen & Pfeifer, (2017) encuentra que, en promedio, la contribución productiva del personal compensa más de tres cuartos de los costes brutos de formación. Esto significa que las organizaciones son capaces de reducir significativamente sus costes de formación cuando contratan individuos productivos. (Kaming et al., 1997) Por lo tanto, es importante que las instituciones conozcan que tipo de personal va contratar, abastecerlo de lo indispensable para el cumplimiento de sus labores, es importante recalcar que la ausencia de productividad es responsabilidad de la organización por la falta de abastecimiento de materiales, reelaboración, ausentismo, falta de equipo y herramientas necesarias, Charry, (2018) mediante la ineficiencia de los pagos de remuneración, dificultades para lograr ser promovido, mejorando las condiciones de trabajo.

Existen diferencias en las economías de los países que se ven reflejados en el PBI generalmente reflejan diferencias en productividad laboral (OCDE, 2015). McGowan & Andrews, (2017). A su vez, estas brechas de productividad laboral son en gran parte una función de las diferencias en la productividad de múltiples factores y la reserva de capital humano que un país tiene a su disposición. Mientras aumenta en el stock de trabajadores altamente educados ha aumentado significativamente la mano de obra productividad durante los últimos 50 años, la tasa de aumento en el stock que prevé que el capital humano se ralentice (Braconier, Nicoletti y Westmore, 2014; Fernald y Jones, 2014). Al mismo tiempo, la creciente economía Se proyecta que la importancia del conocimiento aumentará el rendimiento de las habilidades, sustentando nuevos aumentos en las desigualdades de ingresos dentro de los países durante próximas décadas (Braconier et al., 2014). En este contexto, la capacidad de las economías para desplegar eficientemente su capital humano existente requerirá de mayor importancia para combatir la desaceleración del crecimiento y la creciente desigualdad que estas proyecciones implican.

El Perú enfrenta el problema de la baja productividad según los datos estadísticos disponible en el dominio público (OCDE, informe). Dixit et al., (2018) La mayoría de los proyectos en las instituciones están sufriendo dos problemas que son retrasos en la finalización de las actividades y sobrecostos. Los componentes que afectan la productividad pueden tener un resultado a corto o largo plazo en la institución, algunos afectan durante un breve período de tiempo, pero tienen un efecto dominó sobre él.

En Municipalidad de la Banda de Shilcayo se cuenta con profesionales capacitados, sin embargo, el nivel de comunicación entre sus integrantes es distante, por ello la resolución situaciones problemáticas es compleja, por lo cual la productividad de los colaboradores se ve afectada, por ello la intención de la reciente investigación fue comprobar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

La pregunta del problema general, ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?, como problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021? ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?

Esta investigación tuvo como **Justificación por conveniencia**, al acceso a la información de los trabajadores de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo, de manera presencial, además de ser una institución del estado, que permitió el acceso a la información para desarrollar la investigación con el fin de planear

estrategias que mejoren las condiciones de los colaboradores. **Justificación metodológica**, la metodología que se aplicó a través del uso de instrumentos para medir la relación de ambas variables competencias laborales y la productividad llevara al logro de resultados que permitieron realizar el descubrimiento de investigaciones, **Justificación teórica**, se abordó las dimensiones y variables, competencias laborales y la productividad, a través investigaciones de artículos científicos de autores expertos y especializados quienes describirán las dimensiones de las mismas, por lo cual toda la información consignada en la misma será útil para el desarrollo de nuevas investigaciones en instituciones que tienen una población homogénea **Justificación práctica**, la adquisición de información a través de la presente autoridades en colaboradores la Municipalidad de La Banda de Shilcayo, para mejorar la productividad de los colaboradores.

Se propone como objetivo general, determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, como objetivos específicos: Analizar la relación entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Medir la relación entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Estimar es la relación entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Analizar la relación entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Medir la relación entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

En cuanto a la hipótesis general, Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Como hipótesis específicas tenemos, existe relación significativa entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Existe relación significativa entre

la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Existe relación significativa entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Existe relación significativa entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito internacional, se mencionan a Borah et al., (2020), en la investigación, (Artículo científico). Universidad, país. El tipo aplicada, no experimental, la muestra de 53 entrevistas con IES de la India y sus socios industriales para comprender qué factores facilitan o dificultan que una IES participe en UIC centradas en la enseñanza. En la segunda etapa, Probamos la influencia de estos factores en la propensión de las IES a formar UIC centradas en la enseñanza utilizando datos recopilados de los sitios web de 2280 IES indias. En la tercera etapa, estudiamos el impacto de estas colaboraciones en las competencias de empleabilidad de los graduados en el subconjunto de 486 IES para las que se dispone de datos sobre las competencias de empleabilidad de los graduados. Nuestros resultados muestran que, entre los factores institucionales, la ubicación, la autonomía académica de una IES y las organizaciones intermediarias respaldadas por el gobierno facilitan la participación de las IES en las UIC centradas en la enseñanza, mientras que la propiedad pública de las IES inhibe tales colaboraciones. Entre los factores a nivel de IES, encontramos que el tamaño, la variedad de disciplinas, la integración académica y la integración industrial de una IES facilitan su participación en colaboraciones industriales centradas en la enseñanza

Masriah, (2020) El método utilizado es la investigación explicativa con técnicas de análisis utilizando análisis estadístico con pruebas de regresión, correlación, determinación y prueba de hipótesis. La motivación de este estudio afecta significativamente la productividad de los empleados en un 51,3%, y las pruebas de hipótesis obtuvieron la tabla t count> t o (5.434> 2.048). La experiencia laboral afecta significativamente la productividad de los empleados en un 48,4%; La prueba de hipótesis se obtiene en la tabla t count> t o (5,122> 2,048). La motivación y la experiencia laboral simultáneamente afectan significativamente la productividad de los empleados con la ecuación de regresión  $Y = 10.832 + 0.420X_1 + 0.300X_2$ , y la contribución de influencia es 60.9%, la prueba de hipótesis se obtiene F recuento> tabla F o (21.018>) logrando obtener la relación de las variables de estudio, por lo cual existe la aceptación de la hipótesis alterna, permitiendo el cumplimiento del objetivo de la investigación.

Además, Khan & Salim, (2019) el estudio se realizó mediante un diseño de investigación empírica; se empleó un método de encuesta y la población de estudio de 15 organizaciones de Oman, logrando el resultado de la existencia de relación positiva entre las variables, llegando a la conclusión la productividad se vio incrementada con la inversión en la educación organizacional

Asimismo, Sutrisno & Sunarsi, (2019) el método utilizado fue la investigación explicativa con una muestra de 85 encuestados. La técnica de análisis utiliza los análisis estadísticos descriptivos y correlacionales productividad de los empleados en un 44,6%, las pruebas de hipótesis obtuvieron una significancia de  $0,000 < 0,05$ . La motivación y la disciplina laboral simultáneamente tienen un efecto significativo en la productividad de los empleados en un 56.2%, la prueba de hipótesis obtuvo una significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Por otro lado, Ghodrati et al., (2018) el tipo fue aplicado, con diseño no experimental, la población fue de 111 proyectos generales de construcción. Las pruebas estadísticas confirmaron que la productividad laboral es significativamente mayor en proyectos. Los resultados mostraron que las estrategias de gestión como la comunicación y los programas de incentivos tienen una fuerte relación positiva con la productividad laboral. La principal contribución de este documento al cuerpo general de conocimientos es que prueba y cuantifica la efectividad y la relación de estas estrategias de gestión con la productividad laboral a través de métodos estadísticos más completos que los estudios anteriores.

Asimismo, Delmas & Pekovic, (2018) en esta investigación fue empleado metodología de análisis comparativo cualitativo (QCA), que nos permite demostrar empíricamente cómo diferentes configuraciones de prácticas de gestión, incluidas las prácticas ambientales, los sistemas de gestión de la calidad, el trabajo en equipo y las relaciones interorganizacionales, contribuyen a los sistemas de trabajo de manera que aumentar la productividad laboral. Nuestros resultados, basados en datos de 4.975 empleados de 1.866 empresas, muestran que las prácticas ambientales están asociadas con una mayor productividad laboral solo cuando se combinan con otras prácticas de gestión.

Biswakarma, (2018) el estudio fue de tipo no experimental, con diseño descriptivo. Se seleccionó una muestra de 150 empleados de organizaciones hoteleras para el estudio con el método de muestreo por conveniencia. El estudio concluyó que existe una relación positiva entre la espiritualidad y la productividad en el lugar de trabajo y la espiritualidad en el lugar de trabajo predice positivamente la productividad de los empleados en la organización hotelera. Esto sugiere que la espiritualidad en el lugar de trabajo juega un papel importante para que el empleado sea productivo y satisfecho.

Jansen & Pfeifer, (2017) Estudio de tipo es básica, de diseño no experimental, con la población fue de 51 de las ocupaciones de formación más frecuentes en Alemania Para el análisis, los autores utilizan datos a nivel de empresa. Sobre las competencias orales y escritas de los aprendices y las competencias en matemáticas básicas, información tecnología y la de resolución de problemas. Los resultados nos muestran que mejores competencias escolares se asocian con una mayor productividad de los aprendices, lo que a su vez reduce los costos de capacitación de las empresas. Desde una perspectiva política, este hallazgo es importante porque implica que, al mejorar las competencias de los aprendices, las empresas se pueden aumentar la voluntad de participar en el sistema de aprendizaje. Además, los resultados son importante para las empresas de formación porque muestran en qué competencias deben centrarse las empresas en sus decisiones de contratación.

Fernando et al., (2017) El tipo de estudio fue descriptivo no experimental, se aplicó una muestra de Ciento cincuenta y dos miembros del personal de la sede de una empresa multinacional de Sri Lanka completaron un cuestionario en el que se preguntaba si experimentaban 13 afecciones de salud comunes en los lugares de trabajo y sobre el ausentismo y presentismo relacionados. La mayoría de los encuestados (85,5%) informó de ausentismo, presentismo o ambos. Entre los que informaron una condición de salud, el 57,6% informó haber perdido días debido al ausentismo y el 69,5% informó haber perdido días adicionales debido al presentismo. Entre los que cuidan a un adulto o niño enfermo, el 57,3% informó haber perdido días debido al ausentismo y el 36,5% informó haber perdido días adicionales debido al presentismo. La pérdida total de productividad fue de 10,43 días al año, el 3,95% de la capacidad de los empleados, lo que

equivale a aproximadamente 8 millones de rupias de Sri Lanka (54 421 dólares estadounidenses) para todos los empleados de la sede.

A nivel nacional fueron consideradas investigaciones relacionadas a las variables, tales como, Suysuy & Vásquez, (2021) el tipo de investigación fue aplicada a través del método cuantitativo su población y muestra es de 65 trabajadores los que fueron tomados a través de la muestra censal, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario mediante una encuesta permitiendo obtener como resultado que el 61.54% se encuentran en nivel alto respecto a la dimensión compromiso afectivo Asimismo un 58.46% indican que el compromiso continuo se encuentra en un nivel medio y para un 66.15% de los trabajadores mencionaron que existe una alta productividad lo cual nos lleva a la conclusión que el compromiso organizacional se ve mejorado e incrementado a través del logro de con colaboradores comprometidos en los aspectos afectivos y así también con la normatividad que les genera de mayor compromiso realizando las actividades y acciones de manera eficiente eficaz y afectivamente por lo cual queda demostrado que existiendo mayor compromiso organizacional la productividad se verá sustancialmente incrementada por lo cual la investigación tiene relevancia que sustenta el desarrollo de una organización como es el caso de la empresa de la ciudad de Chepén.

Asimismo, Castagnola et al., (2020) en la investigación de tipo aplicada, con una población y muestra de 84 trabajadores en la evaluación de cada una de las competencias se realizó con el uso de un instrumento que accedió a la recaudación de la información a través de la escala de competencias de trabajo de los cuales se realizó en los países de Perú Chile Colombia Ecuador el cual fue diseñado por Ochoa al 2017 a través del proceso de datos estadísticos aplicando el SPS se pudo obtener como resultado que el 61.9% menciona que el manejo de personal de las competencias fueron inadecuadas Asimismo menciona el 88.1 que para la ciencia global fueron regulares y un 66 . 7% para el trabajo en equipo fueron regulares Asimismo el 61.9% menciona que las acciones estratégicas las competencias, en conclusión, las variables estudiadas tienen una correlación fuerte por lo cual al incrementarse con mayor eficiencia el compromiso organizacional tendremos un mayor desarrollo de la institución y por

lo tanto la productividad en los colaboradores será mayor mejorando de esta manera las condiciones de las empresas En Latinoamérica

Del mismo modo, Rey de Castro, Daniel Gutiérrez & Uribe, (2020) Investigación el tipo de investigación es aplicada de diseño no experimental cuenta con una población de 350 colaboradores a través de la muestra de 120 trabajadores se realizó a través del uso del instrumento la encuesta, se tuvo como resultado una correlación positiva significativa de 0.622 para la variable gestión por competencias y clima laboral se concluye que la evaluación realizada a través de las competencias laborales y todas las dimensiones del clima laboral tienen un alto grado de relación por lo cual se indica que mejor clima laboral mejor será desarrollar las competencias de los colaboradores

Por otro lado, Sáenz, (2017) el tipo de investigación es aplicada de diseño no experimental con una población y muestra de 200 trabajadores pertenecientes a las áreas productivas el método utilizado es el cuantitativo a través de los instrumentos El cuestionario se obtuvo como resultado que existe la relación directa entre la capacitación para la mejora de la productividad según la escala de Likert 2.74 en el pre test y 3.43 en el post es lo cual representa un impacto favorable del 25% en el incremento de la productividad concluyendo que mientras más capacitado y fortalecido se encuentra en las competencias de los colaboradores más productividad habrá en la empresa , permitiendo de esta manera el desarrollo y crecimiento de la organización.

Teoría en cuanto a las teorías relacionadas se encuentran las competencias laborales Bashir, (2017) quien menciona que, cada organización tiene establecidas ciertos objetivos y metas que cumplir estos objetivos serán logrados utilizando los recursos y materiales con los que la empresa cuenta a través de la mano de obra a través del dinero las máquinas y todos aquellos aspectos que vienen relacionados a los recursos con los que se cuenta cada uno de estos recursos son importantes y sobre todo existe un bien más importante que son el talento humano porque sólo a través de él se pueden cumplir los roles más importantes para el desarrollo de la organización a través de este recurso humano podemos conseguir el cumplimiento oportuno de las metas y el desempeño de la visión empresarial sin ella muchas organizaciones que pueden

contar con grandes recursos económicos serían truncados puesto que las personas que trabajan para una organización vienen a hacer lo más valioso que se tiene.

Gracias las competencias son originadas a través de las teorías de la psicología de la industria y organización de los Estados Unidos al final de la década de 1960 y al inicio de 1970 menciona que los estudios realizados en aquella época entre el interés que tuvieron las organizaciones se ha ido definido a través del trabajo de puestos y labores como principios fundamentales a la persona y las competencias que trabajan (Spencer et al., 1997).

Las organizaciones sea desarrollado a través de las labores que realizan las personas y éstas personas se debe a sus capacidades por lo cual estos representan los principales pilares claves del crecimiento y desarrollo para ser competitivos en el mercado, Por lo cual el análisis de las competencias del ser humano en las organizaciones es una actividad primordial para poder determinar las habilidades, las capacidades y asimismo las treces que estas personas posean han pasado a ser uno de los principales ejercicios que toda empresa toma en cuenta antes de crear un puesto de trabajo e inclusive contratar, las habilidades actualmente son evaluadas a través de las competencias del individuo son aquellas que garantizan un desempeño que es superior al desarrollo de las personas es un tiempo dado permitiendo que una organización pueda establecer su planeamiento a un mediano y largo plazo (Yuan et al., 2014).

Las organizaciones tienen por consideración al desempeño laboral como una de las competencias inherentes de la persona y está directamente en relación con las acciones exitosas en los puestos de trabajo (Boyatzis, 1982). Teniendo en consideración los aspectos de las competencias según, Le Boterf (2001), menciona que es la construcción partiendo del uso de los recursos del talento humano paréntesis aptitudes cualidades conocimientos el saber hacer cierra paréntesis, y los recursos del entorno que están relacionados a los aspectos documentarios informáticos tecnología y otros los cuales son movilizados para generar un alto rendimiento. Podría indicarse que la competencia profesional lo dispone aquellos que tienen el conocimiento las destrezas y las competencias

que articulan un desempeño adecuado en el profesional los cuales tiene la capacidad de la resolución de problemáticas difíciles teniendo iniciativa y siendo flexibles ante las circunstancias de presión que se pueden dar en un entorno de trabajo en un cargo o puesto laboral” (Bunk, 1994, 9).

La definición de las competencias laborales pueden ser definidas por un sinnúmero de competencias y capacidades que ayudan en el desempeño satisfactorio en situaciones de desarrollo laboral en función de los procesos históricos y tecnológicos actuales de esta manera cuando se define, cuando se define la competencia se integran las capacidades que desarrollan los trabajadores y que son importantes desde el desarrollo y el pensamiento científico para la reflexión, la posibilidad de incrementar los Marcos referenciales que accionan y se aplican para la toma de decisiones se requieren de profesionales decisivos con capacidad de reflexión con actitud y habilidad que sean alineados con los valores para una toma de decisiones acordes con los procesos responsables en los cuales se encuentra la empresa permitiendo en el futuro encontrar el camino del éxito empresarial.

Para Alles, (2008) refiere que la capacidad del ser humano para el desarrollo y mejora del dinamismo laboral y para hacer que las demás personas y colaboradores también desarrollan sus labores de manera colaborativa con los demás por lo cual se promueve el trabajo en equipo con las áreas distintas de la organización generando de esta manera un atractivo clima de trabajo que promueve y busca logros en conjunto privilegiando el interés del equipo por encima de los intereses personales de cada trabajador por lo cual el desarrollo de las actividades cotidianas se ven planificadas y ordenadas logrando las metas de la empresa. Menciona que esta competencia tiene como inclusión a la

Por otro lado Jansen & Pfeifer, (2017) mencionan que, no todas las competencias están igualmente relacionadas con la productividad. Las competencias de resolución de problemas seguidas de las competencias orales y escritas muestran la relación más fuerte con el potencial productivo de los aprendices. Las competencias de TI también se relacionan positiva pero débilmente con la productividad de los aprendices. Por otro lado, los niveles más altos de competencias matemáticas básicas dejan los niveles de productividad

prácticamente sin cambios. Al diferenciar entre grupos ocupacionales, los autores encuentran que la relación positiva entre las competencias y la productividad existe predominantemente en ocupaciones comerciales más que en ocupaciones industriales y técnicas.

Establece como un conjunto de competencias que atribuyen también las destrezas los conocimientos y habilidades además tiene ciertas condiciones conductuales que se combinan para brindar soluciones inmediatas antes situaciones laborales conflictivas, permitiendo que los trabajadores puedan desenvolverse de manera independiente en cuanto a la toma de decisiones a brindar soluciones permitiendo un alto desempeño y desarrollo en el puesto de trabajo además de la disminución de la sobrecarga en las responsabilidades (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2018).

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD, (2018) considera como dimensiones, el proceso desarrollado como la planificación que es el primer paso que se establece para poder definir cuáles van a ser las responsabilidades y los recursos con los que cuenta la empresa además de establecer los aspectos misionales y la visión de la institución para alcanzar los objetivos trazados, como en términos lineales y globales se entiende que el plan estratégico está orientado a las competencias centrales en el desarrollo de la organización y la capacidad de gestión de quienes integran la gerencia.

Al definir el deseo el desarrollo del trabajo se proponen los puestos laborales y estos tienen que tener definidas las acciones y tareas de compromiso además de los requerimientos en cuanto a la formación técnica los aspectos de experiencia laboral y aquellas competencias que permitirán el desempeño de las labores de manera adecuada de tal manera que permita a la empresa tener puestos claves para así alcanzar con las metas de la institución y/o empresa y por el otro lado tener trabajadores en condiciones óptimas para el buen desempeño laboral (CLAD, 2018).

Para el desarrollo del perfil de competencias, la gestión de las estrategias de decisión durante el proceso de reclutamiento y selección que permita una adecuada gestión del empleo se tendrán que establecer los requisitos básicos

de accesibilidad para hacer tomado en cuenta como postulante luego de una serie de instancias como procesos de selección que sean rigurosos y que permitan tener una aproximación entre los postulantes al cargo y el perfil que se encuentra establecido. Mediante el uso de instrumentos para realizar pruebas Asimismo entrevistas y también simulaciones realizando réplicas de las posibles soluciones que pueda enfrentar el trabajador en su puesto laboral nos permitirá medir su desempeño desde un aspecto hipotético para la representación en el contexto real, logrando con ello establecer condiciones que permita una elección adecuada del colaborador idóneo para la empresa (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2018).

En la gestión del rendimiento, la evaluación debe ser constante en el proceso de crecimiento a través de instrumentos existen metodologías que permiten realizarlas e inclusive obtener resultados en función de la parte gerencial hacia la parte técnica y desde la base que es la parte operativa hasta la base parte gerencial dónde se encuentra los directivos de las organizaciones permitiendo de esta manera conocer los aspectos relevantes en los cuales se desarrollan las actividades de la empresa además con estos indicadores conductuales que son observables y concretos se puede fundamentar nuevas acciones que permitan a la organización dar un para el desarrollo y crecimiento organizacional (CLAD, 2018).

En la gestión del desarrollo, tanto en aquellos perfiles que se tienen definidos como puestos de trabajo en los cuales se buscan cumplir metas y estos resultados sean los que permitan cerrar las brechas existentes en la organización de tal manera que convirtamos a la misma en una empresa ágil y eficiente tanto de manera interna así como orientada hacia sus clientes además los perfiles definidos deben estar orientados a elegir adecuadamente los puestos y cargos para el mejor desenvolvimiento de cada área (CLAD, 2018).

La productividad según Grifol (2017) consiste en el producto del desarrollo de las actividades y los recursos que fueron empleados para obtener la producción. Del mismo modo Peri, (2016), menciona que la productividad se ve afectada de la preparación del colaborador e inclusive del origen de donde proviene.

La productividad laboral consta de varios atributos como trabajo, finanzas, infraestructura, planta y maquinaria, instalaciones, etc. Rivas et al., (2011) Se han realizado varios estudios en diferentes países para identificar el factor que afecta la productividad laboral. Varias metodologías y enfoques han sido adoptados por investigadores que han venido con diferentes esquemas en la categorización de factores que afectan la productividad. Jarkas & Horner, (2015) Clasifica los factores que inciden en la productividad en factores internos y externos. Los factores internos se denominaron para aquellos factores que están fuera del control de la dirección y factores externos para aquellos factores que surgen o se originan en y alrededor del lugar de trabajo.

La productividad tiene como dimensiones según Chalco, (2017): La eficiencia es el alcance de las acciones que realizan los colaboradores los resultados obtenidos con los recursos el tiempo brindado durante un periodo, logrando el alcance de los objetivos organizacionales.

Efectividad es aquello que concibe entre las condiciones que resultan de lo encontrado con lo propuesto en esta dimensión el autor ha considerado 48 unidades productivas y la idea de conocer el enfoque efectista busca que se pueda lograr resultados sin importar cuánto asume el costo de la empresa además podemos decir que la efectividad obtiene una correlación muy directa con la productividad mediante el desarrollo de más metas y mejores productos con la efectividad en si es el propósito de toda organización puesto que los recursos se pueden obtener pero lo que no se puede obtener es el tiempo y las circunstancias que permitan el cumplimiento adecuado de las metas por eso tanto los trabajadores como los gerentes buscan lograr la efectividad a través del uso de los recursos asimismo de los materiales (Koontz et al., 2012).

En cuanto a la eficacia la estimación que se tiene al momento de realizar la actividad para brindar un bien o al conjunto de procesos para lograr una producción se menciona que lograr el 100% en la efectividad va a ser de acuerdo al cumplimiento de las metas que fueron planteadas en cuánto a las gerencias este cumplimiento se ve realizado a través de los logros obtenidos con las estrategias desarrolladas mediante la medición a través de indicadores empresariales para ello todas las áreas deben contar con indicadores de gestión

que permitan evaluar la gestión de la eficacia en su área de trabajo (Challco, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

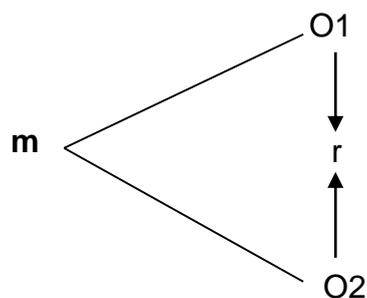
##### Tipo de investigación

Se desarrolló mediante el tipo de investigación básica, la cual pretende incrementar los conocimientos científicos, no tiene un fin práctico, buscando la integración de conocimientos teóricos y generales (Hernández & Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

Fue realizado mediante el diseño no experimental Hernández & Mendoza, (2018) menciona los estudios no-experimentales son los se realizan sin generar ningún cambio, permitiendo conocer las condiciones en las que se encuentran las variables estudiadas. Asimismo, la investigación es descriptiva correlacional, puesto que se pretende determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo 2021.

##### Esquema



##### Donde

**M:** Colaboradores de la Institución la Municipalidad de la Banda de Shilcayo

**O1:** Competencias laborales

r: Relación

O2: Productividad

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Competencias laborales (variable independiente)

**Variable 2:** Productividad (variable dependiente)

### 3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

#### Población

En el presente trabajo la población de estudio estuvo constituida por 110 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad de la Banda de Shilcayo

- **Criterio de inclusión**

Colaboradores de ambos sexos con contrato vigente durante el periodo 2021, del área de Gerencia de desarrollo económico y ambiente de la Municipalidad Banda de Shilcayo.

- **Criterio de exclusión**

Se excluye a los colaboradores que no cuentan contrato vigente durante el periodo 2021.

Trabajadores que, por razones de salud, o vacaciones no se encuentren trabajando.

#### Muestra

La muestra estuvo conformada por 62 colaboradores de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo, según se describe a continuación:

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

Detalles de los datos de la fórmula:

Muestra (n) = ?

Población (N) = 110

Probabilidad de éxito (p)= 0.9

Probabilidad de fracaso (q)= 0.1

Margen de error (e) = 0.05

Nivel de confianza (Z)= 1.96

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.9 \times 0.1 \times 110}{(0.05)^2 (110 - 1) + 1.96^2 \times 0.9 \times 0.1}$$

$$n = 62$$

### **Muestreo**

Para poder optar por el tamaño de la muestra a estudiar se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

### **Unidad de análisis**

Colaborador de la Municipalidad de la Banda de Shilcayo.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

Se aplicó como técnica de investigación:

- Encuesta

La cual esta técnica permite que las investigaciones sociales puedan lograrse a través de la acción de lograr que todos los participantes participen permitiendo así el proceso de la investigación con el uso de preguntas cerradas y que generen una respuesta en base a las metas desarrolladas por el estudio, la encuesta se lo realiza a través de preguntas y generalmente está asociado a las carreras sociales y carreras afines (López, Fachelli, 2015, p. 5).

## Instrumentos

Cuestionario: Mediante del uso de dos cuestionarios se trabajó con las variables de competencias laborales en la cual estuvo estructurada con 20 preguntas y el de productividad estuvo compuesta por 12 preguntas y estas mismas incluyeron preguntas cerradas con una escala del 1 al 5.

La escala de valoración es la siguiente, con escala ordinal de Likert donde, 1: Nunca; 2: Casi Nunca; 3: Algunas veces; 4: Casi siempre y 5: Siempre.

## Validez

La validez se realiza con el fin de poder conocer cuál es el grado de confianza que nos brinda el instrumento a través de validación de expertos la misma que se toma en cuenta partiendo de los profesionales especialistas que han aplicado estas variables para el desarrollo de investigaciones por lo cual permite que ellos puedan evaluar establecer cambios para la mejora de estos instrumentos.

## Confiabilidad

Se aplicó mediante análisis estadísticos el Alfa de Crombach, obteniendo los resultados siguientes.

Alfa de Cronbach competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,925	,925	20

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** se tiene como resultado a través Alfa de Cronbach del cuestionario competencias laborales, teniendo como resultado 0,925 eso nos quiere decir que el cuestionario es confiable ya que se aproxima más a 1 estos resultados se obtuvieron a través del estadístico SPSS.

Alfa de Cronbach productividad		
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,943	12

**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** se pudo evidenciar el Alfa de Cronbach del cuestionario de productividad, obteniendo un resultado favorable de 0,943 eso nos quiere decir que el cuestionario es confiable y se puede aplicar, los resultados se obtuvieron mediante el estadístico SPSS.

### 3.5 Procedimiento

Se realizó mediante el proceso de recolección de datos de acuerdo a estos pasos: se solicitó al jefe del área de Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo, la aplicación de los instrumentos en los colaboradores de la mencionada área, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la pandemia. A un grupo de la muestra se le envió a su correo electrónico, a otro grupo se les pasó la encuesta por WhatsApp, por lo que se procedió a generar una encuesta virtual apoyado en la herramienta formatos de Google. Asimismo, para un grupo se aplicó de manera directa y presencial, pero con los cuidados de bio seguridad pertinentes.

### 3.6 Método de análisis de datos

Los instrumentos fueron aplicados para el desarrollo de la recolección de información de la muestra, para medir a través de los indicadores las dimensiones y las variables de estudio se pidió el permiso al director y gerente a cargo de los trabajadores de la Municipalidad de la Banda de Shilcayo, por lo cual se estableció una fecha para aplicar los instrumentos luego de esta autorización obtenida se procedió a realizar la encuesta la cual se tabuló a través de cuadros en el programa Excel permitiendo que se pueda trasladar al programa SPSS para el respectivo análisis de la correlación de las variables y dimensiones estudiadas una vez definido los grados de correlación se estableció mediante cuadros estadísticos en los

resultados y su respectiva interpretación por lo cual se pudo evidenciar la correlación de las variables el uso del estadístico Rho Spearman, permitió que se estableciera a través del siguiente cuadro.

Valores de correlación de Rho Spearman

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente: Hernández Sampieri, 2014.*

### 3.7 Aspectos éticos

Se tomó en consideración el uso del principio ético de la beneficencia, no maleficencia, la cual se relaciona con el hecho de generar beneficio para los investigados y su entorno, asimismo se hizo uso de la autonomía y justicia que permitirán garantizar la calidad ética de la misma. Las personas entrevistadas permitirán el consentimiento de la publicación de la información. Se respetará y mantendrá en reserva la identidad de los sujetos que participaran en el estudio. Se realizó de manera meticulosa para obtener la información de la fuente primaria salvaguardando la confidencialidad de los participantes y utilizándola con el fin netamente académico, se consignó cada autor bajo el uso de las normas internacionales de APA 7ma. Edición, para el adecuado cumplimiento internacional de referenciación y respeto a la autoría.

## IV. RESULTADOS

### Análisis de Normalidad

#### 4.1 Determinar la relación entre las competencias laborales y productividad en la Gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

**Tabla 1.**

*Pruebas de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	,108	62	,067	,957	62	,031
Productividad	,122	62	,022	,971	62	,144

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Análisis de SPSS

#### **Interpretación:**

El análisis de normalidad de los datos en función de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk, sin embargo, la muestra es mayor de 50 unidades se hace uso de Kolmogorov-Smirnov. La distribución no es normalmente en una de las variables por lo cual se utilizó a Rho Spearman.

Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

## 4.2 Correlaciones de competencias laborales y productividad.

**Tabla 2.**

*Correlaciones de competencias laborales y productividad*

				Competenci as laborales	Producti vidad
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	de	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		62	62
	Productividad	Coefficiente de correlación	de	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		62	62

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

Fuente: Análisis de SPSS

### **Interpretación:**

Mediante el estadístico Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,623 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre las variables competencias laborales y la productividad. El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la planeación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

### 4.3 Correlaciones de planificación y productividad

**Tabla 3.**

*Correlaciones de planificación y productividad*

			Planificación	Productividad
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,344**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	62	62
	Productividad	Coeficiente de correlación	,344**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	62	62

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

Fuente: Análisis de SPSS

#### **Interpretación:**

Mediante el estadístico Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,344 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión de planificación y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la planeación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

H2: Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

#### 4.4 Correlaciones de organización del trabajo y productividad

**Tabla 4.**

*Correlaciones de organización del trabajo y productividad*

*Correlaciones*

			OT	P
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	62	62
	Productividad	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	62	62

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

Fuente: Análisis de SPSS

#### **Interpretación:**

Según el Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,352 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión organización del trabajo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

H3: Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

## 4.5 Correlaciones de la gestión del empleo y productividad

**Tabla 5.**

*Correlaciones de la gestión del empleo y productividad*

				Gestión del empleo	Producti vidad
Rho de Spearman	Gestión empleo	del	Coeficiente correlación	de	1,000 ,589**
			Sig. (bilateral)		. ,000
			N		62 62
	Productividad		Coeficiente correlación	de	,589** 1,000
			Sig. (bilateral)		,000 .
			N		62 62

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

Fuente: Análisis de SPSS

### Interpretación:

Mediante el estadístico Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,589 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión gestión del empleo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

H3: Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

#### 4.6 Correlación de gestión del rendimiento y productividad

**Tabla 6.**

*Correlación de gestión del rendimiento y productividad*

				Gestión del	Producti	
				rendimient	vidad	
				o	vidad	
Rho de Spearman	Gestión	del	Coeficiente	de	1,000	
	rendimiento		correlación		,575**	
			Sig. (bilateral)		. ,000	
			N		62 62	
	Productividad		Coeficiente	de	,575**	1,000
			correlación			
			Sig. (bilateral)		,000 .	
			N		62 62	

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

Fuente: Análisis de SPSS

#### **Interpretación:**

Mediante el estadístico Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,575 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión gestión de rendimiento y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar hipótesis de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la gestión del empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

#### 4.7 Correlación de gestión de desarrollo y productividad

**Tabla 7**

*Correlaciones de gestión de desarrollo y productividad*

				Gestión del	Producti
				desarrollo	vidad
Rho de Spearman	Gestión	del	Coeficiente	de	1,000
	desarrollo		correlación		,183

	Sig. (bilateral)	.	,154
	N	62	62
Productividad	Coeficiente de correlación	,183	1,000
	Sig. (bilateral)	,154	.
	N	62	62

Fuente: Análisis de SPSS

**Interpretación:**

Mediante el estadístico Rho Spearman, se obtuvo los siguientes valores, en cuanto al coeficiente es 0,183 además se obtuvo un p valor mayor a 0,05 por lo cual se llegó a determinar que no hubo una correlación significativa y directa entre la dimensión gestión de desarrollo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar hipótesis nula de la investigación, el cual indica que, no existe relación significativa entre la gestión de desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

## V. DISCUSIÓN

En concordancia con el resultado obtenido de la hipótesis general, en cuanto al coeficiente es 0,352 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre las variables competencias laborales y la productividad. El resultado obtenido permite aceptar la hipótesis general de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021.

En concordancia con el resultado obtenido de la primera hipótesis específica, en cuanto al coeficiente es 0,344 además se obtuvo un p valor menor a 0,01 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión planeación y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la primera hipótesis específica de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la planeación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Asimismo, Borah et al., (2020), en la investigación, (Artículo científico). Universidad, país. El tipo aplicada, no experimental, la muestra de 53 entrevistas con IES de la India y sus socios industriales para comprender qué factores facilitan o dificultan que una IES participe en UIC centradas en la enseñanza. En la segunda etapa, Probamos la influencia de estos factores en la propensión de las IES a formar UIC centradas en la enseñanza utilizando datos recopilados de los sitios web de 2280 IES indias. En la tercera etapa, estudiamos el impacto de estas colaboraciones en las competencias de empleabilidad de los graduados en el subconjunto de 486 IES para las que se dispone de datos sobre las competencias de empleabilidad de los graduados. Nuestros resultados muestran que, entre los factores institucionales, la ubicación, la autonomía académica de una IES y las organizaciones intermediarias respaldadas por el gobierno facilitan la participación de las IES en las UIC centradas en la enseñanza, mientras que la propiedad pública de las IES inhibe tales colaboraciones. Entre los factores a nivel de IES, encontramos que el tamaño, la variedad de disciplinas, la integración académica y la integración industrial de

una IES facilitan su participación en colaboraciones industriales centradas en la enseñanza.

En concordancia con el resultado obtenido de la segunda hipótesis específica, en cuanto al coeficiente es 0,352 además se obtuvo un p valor menor a 0,05 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión organización del trabajo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Según, Masriah, (2020) menciona que motivación de este estudio afecta significativamente la productividad de los empleados en un 51,3%, y las pruebas de hipótesis obtuvieron la tabla t count > t o (5.434 > 2.048). La experiencia laboral afecta significativamente la productividad de los empleados en un 48,4%; La prueba de hipótesis se obtiene en la tabla t count > t o (5,122 > 2,048). La motivación y la experiencia laboral simultáneamente afectan significativamente la productividad de los empleados con la ecuación de regresión  $Y = 10.832 + 0.420X1 + 0.300X2$ , y la contribución de influencia es 60.9%, la prueba de hipótesis se obtiene F recuento > tabla F o (21.018 >) logrando obtener la relación de las variables de estudio, por lo cual existe la aceptación de la hipótesis alterna, permitiendo el cumplimiento del objetivo de la investigación, dicha metodología obtienen resultados más altos de.

En concordancia con el resultado obtenido de la tercera hipótesis específica, en cuanto al coeficiente es 0,589 además se obtuvo un p valor menor a 0,05 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión gestión del empleo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Asimismo, Sutrisno & Sunarsi, (2019) obtiene como resultado de correlacionales productividad de los empleados en un 44,6%, las pruebas de hipótesis obtuvieron una significancia de 0,000 <0,05. La motivación y la disciplina laboral simultáneamente tienen un efecto significativo en la productividad de los empleados en un 56.2%, la prueba de hipótesis obtuvo una

significancia de  $0.000 < 0.05$ . Lo cual indica que existe una adecuada relación entre las variables similar a la investigación realizada, el cual tiene resultados similares a los obtenidos en la investigación por lo cual la metodología aplicada concuerda con los resultados.

En concordancia con el resultado obtenido de la cuarta hipótesis específica, en cuanto al coeficiente es 0,575 además se obtuvo un p valor menor a 0,05 por lo cual se llegó a determinar una correlación significativa y directa existente entre la dimensión gestión de rendimiento y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la cuarta hipótesis específica de la investigación, el cual indica que, existe relación significativa entre la gestión del empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Por otro lado, Ghodrati et al., (2018) el tipo fue aplicado, con diseño no experimental, la población fue de 111 proyectos generales de construcción. Las pruebas estadísticas confirmaron que la productividad laboral es significativamente mayor en proyectos. Los resultados mostraron que las estrategias de gestión como la comunicación y los programas de incentivos tienen una fuerte relación positiva con la productividad laboral. La principal contribución de este documento al cuerpo general de conocimientos es que prueba y cuantifica la efectividad y la relación de estas estrategias de gestión con la productividad laboral a través de métodos estadísticos más completos que los estudios anteriores.

En concordancia con el resultado obtenido de la quinta hipótesis específica, en cuanto al coeficiente es 0,183 además se obtuvo un p valor mayor a 0,05 por lo cual se llegó a determinar que no hubo una correlación significativa y directa entre la dimensión gestión de desarrollo y la variable productividad. El resultado obtenido permite aceptar la quinta hipótesis específica de la investigación, el cual indica que, no existe relación significativa entre la gestión de desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021. Asimismo, Delmas & Pekovic, (2018) menciona que, los resultados nos permite demostrar empíricamente cómo diferentes configuraciones de prácticas de gestión, incluidas las prácticas ambientales, los sistemas de gestión de la calidad, el trabajo en equipo y las relaciones interorganizacionales, contribuyen a los sistemas de trabajo de manera que

aumentar la productividad laboral. Nuestros resultados, basados en datos de 4.975 empleados de 1.866 empresas, muestran que las prácticas ambientales están asociadas con una mayor productividad laboral solo cuando se combinan con otras prácticas de gestión, se debería aplicar otras dimensiones para nuevos estudios como el caso se la investigación contrastada de prácticas ambientales donde se puede apreciar la correlación.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se determinó que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.623 con el p valor de 0,000, por lo cual al incrementarse las competencias laborales la productividad se vería incrementado.
- 6.2 Se determinó que existe una relación significativa entre la planeación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021 con un coeficiente de correlación de 0.344 con el p valor de 0,006, por lo cual, al incrementarse la planeación, la productividad se vería incrementado.
- 6.3 Se determinó que existe una relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.342 con el p valor de 0,005, por lo cual, al incrementarse la organización del trabajo, la productividad se vería incrementado.
- 6.4 Se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.589 con el p valor de 0,000, por lo cual, al incrementarse la gestión del empleo la productividad se vería incrementado.
- 6.5 Se determinó que existe una relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.575 con el p valor de 0,000, por lo cual, al incrementarse gestión de rendimiento la productividad se vería incrementado.
- 6.6 Se determinó que no existe relación entre la gestión de desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021, con un coeficiente de correlación de 0.183 con el p valor de 0,154, por lo cual, al incrementarse gestión de desarrollo la productividad no se vería incrementado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo establecer dentro del plan del área acciones que fortalezcan las competencias laborales de los trabajadores, lo cual ayudará a la mejora de la productividad, con acciones concretas y claras en cuanto a la eficiencia, efectividad y la eficacia.
- 7.2 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo realizar en conjunto con el área de gestión del talento humano de la institución la planeación de las competencias, además de alinear a los trabajadores en cuanto a los aspectos misionales de la misma, y a conocer y lograr los objetivos de la gestión, tomando las previsiones del caso con acciones estratégicas.
- 7.3 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo realizar actividades en función de la organización del trabajo de la institución desde la elaboración de puestos de trabajo, la evaluación de perfiles, con la debida aplicación de instrumentos de selección con antelación al desarrollo de las labores.
- 7.4 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, coordine con el área de gestión del talento humano de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo realizar en conjunto una adecuada gestión del empleo, mediante el uso de los acuerdos de desempeño, asimismo la aplicación continua de los instrumentos de evaluación de desempeño, para obtener los mejores talentos en el área de trabajo.
- 7.5 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, coordine con el área de gestión del talento humano de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo para realizar en conjunto el análisis de la gestión del rendimiento, mejorando la escala salarial, realizando la autoevaluación en cada una de las áreas de trabajo y además propiciar la retroalimentación de los directivos a cada trabajador para poder retroalimentar y así mejorar la productividad de este.

7.6 A la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, coordine con el área de gestión del talento humano de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo para un análisis de la gestión del desarrollo que permita involucrar a los trabajadores para la identificación de brechas, el desarrollo de competencias y también la promoción por competencias que se han visto afectadas en los resultados del análisis.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias: el diccionario. Segunda Edición. Buenos Aires. Argentina
- Bashir, F. M. (2017). An analysis of managerial competencies and their influence on staff productivity: a case of wajir county government employees. *Human Resource and Leadership Journal*, 2(2), 81. <https://doi.org/10.47941/hrlj.143>
- Biswakarma, G. (2018). Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity in Nepalese Hospitality Organizations. *Journal of Tourism and Hospitality Education*, 8, 62–76. <https://doi.org/10.3126/jthe.v8i0.20011>
- Borah, D., Malik, K., & Massini, S. (2020). Teaching-focused university–industry collaborations: Determinants and impact on graduates' employability competencies. *Research Policy*, 104172. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104172>
- Castagnola, G., Castagnolaa, V., Andrea, C., & Castagnola, C. (2020). *Aprendizaje cooperativo y su la relación con las competencias laborales en una universidad privada de Trujillo, 2020*. 3.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, C. (2018). *Competencias Laborales en el Sector Público (Primera)*.
- Challco, M. (2017). *Perfil del Empleado Público y Productividad en la Municipalidad Provincial de Espinar – 2017*. Universidad César Vallejo.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34.
- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2018). Organizational Configurations for Sustainability and Employee Productivity: A Qualitative Comparative Analysis Approach. *Business & Society*, 57(1), 216–251. <https://doi.org/10.1177/0007650317703648>
- Dionisius, R., Muehlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., & Wolter, S. C. (2009). Costs and Benefits of Apprenticeship Training. A Comparison of Germany and Switzerland. *Applied Economics Quarterly*, 55(1), 7–37.

<https://doi.org/10.3790/aeq.55.1.7>

- Dixit, S., Mandal, S., Thanikal, J., & Saurabh, K. (2018). Critical analysis of factors affecting the on-site productivity in Indian construction industry. *Creative Construction Conference 2018 - Proceedings*, 38–45. <https://doi.org/10.3311/CCC2018-006>
- Fernando, M., Caputi, P., & Ashbury, F. (2017). Impact on Employee Productivity From Presenteeism and Absenteeism. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 59(7), 691–696. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001060>
- Ghodrati, N., Wing Yiu, T., Wilkinson, S., & Shahbazpour, M. (2018). Role of Management Strategies in Improving Labor Productivity in General Construction Projects in New Zealand: Managerial Perspective. *Journal of Management in Engineering*, 34(6), 04018035. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000641](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000641)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.
- Jansen, A., & Pfeifer, H. (2017). Pre-training competencies and the productivity of apprentices. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(1), 59–79. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2015-0018>
- Jarkas, A., & Horner, M. (2015). Creating a baseline for labour productivity of reinforced concrete building construction in Kuwait. *Construction Management and Economics*, 33(8), 625–639. <https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1085651>
- Kaming, P., Olomolaiye, P., Holt, G., & Harris, F. (1997). Factors influencing craftsmen's productivity in Indonesia. *International Journal of Project Management*, 15(1), 21–30. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(96\)00019-1](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(96)00019-1)

- Khan, M., & Salim, M. (2019). *Correlación entre el aprendizaje organizacional y la productividad de los empleados en el Consejo de Cooperación del Golfo (Correlación entre el aprendizaje organizacional y la productividad de los empleados en el consejo de cooperación del golfo)*. 35.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuar).
- Masriah, I. (2020). *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity*. 3, 331–338.
- McGowan, M. A., & Andrews, D. (2017). *Labor Market Mismatch and Labor Productivity: Evidence from PIAAC Data* (pp. 199–241). <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045006>
- Peri, G. (2016). Immigrants, Productivity, and Labor Markets. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.30.4.3>
- Rey de Castro, Daniel Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73–82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rivas, R., Borcharding, J., González, V., & Alarcón, L. F. (2011). Analysis of Factors Influencing Productivity Using Craftsmen Questionnaires: Case Study in a Chilean Construction Company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(4), 312–320. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000274](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000274)
- Sáenz, M. (2017). Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes. *In Crescendo*, 8(1), 93. <https://doi.org/10.21895/incre.2017.v8n1.09>
- Spencer, L., Bassi, L., & Russ, D. (1997). *Competency Assessment Methods*.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>

Suysuy, E., & Vásquez, F. (2021). *Compromiso Organizacional para contribuir al incremento de la Productividad de los colaboradores de una empresa de Chepen-2020*. 4.

Yuan, L., Tan, X., Huang, C., & Zou, F. (2014). Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Emotional Intelligence and Perceived General Health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(7), 1057–1067. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.7.1057>

## **ANEXOS**

## Operacionalización de variables

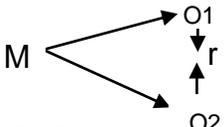
Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Competencias laborales	Las competencias laborales de las personas que integran la organización constituyen un elemento central en la construcción de capacidades estatales. Por eso el concepto de competencia atraviesa todas las etapas del ciclo laboral y resulta un elemento aglutinante de la gestión de las personas en toda institución (CLAD, 2018).	Se medirá a través de la planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento y gestión del desarrollo, con el uso de un cuestionario con la medición de datos ordinales.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Competencias</li> <li>● Misión institucional</li> <li>● Objetivo de gestión</li> </ul>	Ordinal
			Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Puestos</li> <li>● Perfiles</li> <li>● Instrumentos de selección</li> </ul>	
			Gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acuerdos de desempeño</li> <li>● Instrumentos de evaluación</li> </ul>	
			Gestión del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Escala salarial</li> <li>● Autoevaluación</li> <li>● Retroalimentación</li> </ul>	
			Gestión del desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación de brechas</li> <li>● Desarrollo de competencias</li> <li>● Promoción por competencias</li> </ul>	
V2:			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tiempo</li> </ul>	Ordinal

Productividad	Productividad del trabajo en el sector público (PT) se mide la producción de bienes y servicios públicos con relación a un insumo trabajo medido en términos de trabajador por año y no de trabajador por hora. Esto se explica porque en un año se refleja más fácil y adecuadamente horarios regulares de trabajo, sobretiempos y vacaciones pagadas para todos los tipos de empleado público (tiempo completo, parcial o temporal) (Challco, 2017).	La productividad es medida a través de eficiencia, efectividad y eficacia haciendo uso de un cuestionario de preguntas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos</li> <li>● Perfil</li> <li>● Conocimientos</li> <li>● Habilidades</li> </ul>	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compromiso</li> <li>● Capacitación</li> </ul>	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cumplimientos de objetivos</li> <li>● Liderazgo</li> <li>● Clima laboral</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título:** Competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la relación entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021,</li> <li>- Medir la relación entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> <li>- Estimar es la relación entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> <li>- Analizar la relación entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación significativa entre la planificación y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021,</li> <li>- Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> <li>- Existe relación significativa entre la gestión de empleo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> <li>- Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Los instrumentos que se utilizarán son los cuestionarios.</p>

<p>- ¿Cuál es la relación entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>- Medir la relación entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</p>	<p>- Existe relación significativa entre la gestión del desarrollo y la productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo, 2021</p>														
<p><b>Diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>														
<p><b>Diseño:</b> El tipo es básica y el diseño correlacional, (Hernández et al., 2014)</p> <p>Donde</p>  <p>O1= Competencias laborales O2= Productividad m= Muestra r= Relación</p>	<p><b>Población</b> La población fue de 110 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio fue conformada por 62 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico y ambiente, municipalidad de la Banda de Shilcayo.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1182 659 1352 687">Variables</th> <th data-bbox="1352 659 1677 687">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1182 687 1352 858" rowspan="4">Competencias laborales</td> <td data-bbox="1352 687 1677 719">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 719 1677 751">Organización del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 751 1677 783">Gestión del empleo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 783 1677 815">Gestión del rendimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 815 1352 847">Gestión del desarrollo</td> <td data-bbox="1352 815 1677 847"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 847 1352 879" rowspan="3">Productividad</td> <td data-bbox="1352 847 1677 879">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 879 1677 911">Efectividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 911 1677 943">Eficacia</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Competencias laborales	Planificación	Organización del trabajo	Gestión del empleo	Gestión del rendimiento	Gestión del desarrollo		Productividad	Eficiencia	Efectividad	Eficacia
Variables	Dimensiones															
Competencias laborales	Planificación															
	Organización del trabajo															
	Gestión del empleo															
	Gestión del rendimiento															
Gestión del desarrollo																
Productividad	Eficiencia															
	Efectividad															
	Eficacia															

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Competencias laborales

Estimado (a) trabajador, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan cada enunciado. Este instrumento tiene como finalidad conocer las competencias laborales en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo.

**Instrucciones:** Marcar con (X) la respuesta que considere la correcta de acuerdo a cada enunciado, teniendo en cuenta la escala:

1=Siempre	2=Casi siempre	3=Algunas veces	4= Muy pocas veces	5=Nunca
-----------	----------------	-----------------	--------------------	---------

N°	Variable: Competencias laborales	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La municipalidad tiene definido las competencias que se requieren en cada puesto de trabajo.					
2	La municipalidad transmite a los trabajadores la misión institucional.					
3	Los objetivos de la gestión se logran a través de metas institucionales definidas.					
4	Se planifica de manera adecuada en la municipalidad.					
	<b>Dimensión 2: Organización del trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Se cuenta con puestos de trabajo definidos.					
6	Se tiene definido los perfiles de puesto en la municipalidad.					

7	Se utiliza instrumentos de selección adecuados en la municipalidad.					
8	Se tiene organizado las acciones de trabajo a realizar en cada puesto laboral.					
	<b>Dimensión 3: Gestión del empleo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	La municipalidad tiene definido en el contrato laboral los acuerdos de desempeño con los trabajadores.					
10	Se realiza evaluación constante de desempeño de los trabajadores.					
11	Se cuenta con capacitaciones que mejoren el rendimiento laboral en la municipalidad.					
12	La gestión del empleo es adecuada en la municipalidad.					
	<b>Dimensión 4: Gestión del rendimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Existe una escala salarial en función a las competencias de los trabajadores.					
14	Se permite la autoevaluación del rendimiento en cada área de trabajo.					
15	Se realiza constantemente la retroalimentación después de las evaluaciones realizadas.					
16	Considera que la gestión del rendimiento se realiza de manera óptima.					
	<b>Dimensión 5: Gestión del desarrollo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

17	Se tiene identificado las brechas que dificultan la productividad en la municipalidad.					
18	Se promueve el desarrollo de las competencias laborales en la municipalidad.					
19	Se promueve el fortalecimiento de las competencias en los trabajadores de la municipalidad.					
20	Se realiza de manera adecuada la gestión de desarrollo.					

## Cuestionario: Productividad

Estimado (a) trabajador, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan cada enunciado. Este instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo.

**Instrucciones:** Marcar con (X) la respuesta que considere la correcta de acuerdo a cada enunciado, teniendo en cuenta la escala:

1= Nunca	2= Muy pocas veces	3=Algunas veces	4= Casi siempre	5= Siempre
-------------	--------------------	-----------------	-----------------	------------

N°	Variable: Productividad	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	siempre
	<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La municipalidad tiene definido el tiempo previsto para el cumplimiento de la metas.					
2	La municipalidad tiene establecido los recursos asignados para cada área de trabajo.					
3	Los perfiles laborales están de acuerdo con los requerimientos del cargo.					
4	Las habilidades y conocimientos son adecuados para el cumplimiento de las metas municipales					
	<b>Dimensión 2: Efectividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Se cuenta con el compromiso de todos los trabajadores para el cumplimiento de las metas.					
6	Brinda más tiempo para el cumplimiento de las metas establecidas en el área de trabajo.					

7	Realiza actividades fuera del horario de trabajo con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales.					
8	Se encuentra capacitado constante mente para mejorar su productividad.					
	<b>Dimensión 3: Eficacia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	La municipalidad tiene definido los objetivos y es comunicado a todos los trabajadores.					
10	Existe el liderazgo en cada área de trabajo en la municipalidad.					
11	El buen clima laboral favorece al cumplimiento de los objetivos institucionales.					
12	Se realiza el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.					

# Validación de los instrumentos



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Productividad  
Autor (s) del instrumento (s) : DÁVILA DEL CASTILLO GIANELLA

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Competencias laborales.  
 Autor (s) del instrumento (s) : DÁVILA DEL CASTILLO GIANELLA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Competencias laborales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Competencias laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Competencias laborales</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias laborales</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

  
 -----  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

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

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar, Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : COMPETENCIAS LABORALES  
 Autor (s) del instrumento (s) : Dávila del Castillo, Gianella

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 26 de octubre de 2021



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD N° 99750

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – JIFYD  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : PRODUCTIVIDAD  
 Autor (s) del instrumento (s) : Dávila del Castillo, Gianella

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Productividad</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Productividad</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Productividad</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Productividad</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

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

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 26 de octubre de 2021

  
 -----  
**Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar**  
*Doctor en Gestión Pública*  
*y Gobernabilidad*  
**CLAD N° 99750**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I.DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Reátegui Ramírez, Roky  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de Lambayeque  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Productividad  
 Autor (s) del instrumento (s) : DÁVILA DEL CASTILLO  
 GIANELLA

**II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

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

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

**III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7



Tarapoto, 26 de octubre de 2021

**Roky Reátegui Ramírez**  
 Maestro En Gestión Pública

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I.DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Reátegui Ramírez, Roky  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de Lambayeque  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : COMPETENCIAS LABORALES.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Dávila del Castillo Gianella

**II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Competencias laborales</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Competencias laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Competencias laborales</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias laborales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

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

**I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

**Roky Reátegui Ramírez**  
 Maestro en Gestión Pública

Tarapoto, 26 de octubre de 2021

## Constancias de autorización para la aplicación de la investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tarapoto, 27 de Octubre de 2021

Sr. José Augusto Del Aguila García

**Alcalde del Distrito de la Banda de Shilcayo.**

Presente

Reciba el cordial saludo, el motivo de la presente es solicitarle me permita realizar la investigación que lleva por título, "**Competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021.**", para obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Sede Tarapoto, la presente actividad es para realizar encuestas a los colaboradores de vuestra institución, dicha acción investigativa es con fines netamente académicos.

Me despido agradeciendo la atención a la presente esperando la contestación de aprobación a la presente y deseándole éxitos el mejor de los éxitos en sus futuros proyectos.

Atentamente,



Gianella Dávila del Castillo  
Estudiante de la maestría en Gestión Pública





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b> 20142659299
Municipalidad distrital de la banda de shilcayo	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
Alcalde, José Augusto Del Aguila García	<b>DNI:</b> 42204181

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Competencias laborales y productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Maestría en Gestión Pública	
<b>Autor:</b> Gianella Dávila del Castillo	<b>DNI:</b> 70003935

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de octubre de 2021.

Firma: 

Alcalde de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo,  
Sr. José Augusto Del Aguila García

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Productividad											
Eficiencia				Efectividad				Eficacia			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	3	1
4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	3	4	5	1	2	3	4	4	5	4
4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1
2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4
3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1
4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2
5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1
4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1
4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1
4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3
5	4	4	5	5	5	5	3	2	1	2	1
3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	2
5	4	4	4	3	5	1	5	3	4	2	2
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2
3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2
3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	1
4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1
3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1
3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2
3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1
3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	1
3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	1
3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1
4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	2
4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	2
5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2
5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2
5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	2
4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2
5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
4	5	5	5	5	2	3	1	2	1	4	1
5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	1
4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1
4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	2	3	4	5	1	2	3	4	4	5	4
4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	1
2	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4
3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3	1
4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2
5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	2	1
4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1
4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1
4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	1
4	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	2