

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**Competencias laborales y productividad en la Unidad de
Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial
Tambopata - Madre de Dios, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. JAIMES MATURRANO, Samuel
Alvaro

Bach. CUTIPA AGUIRRE, Rosmery

ASESOR:

M.Sc. PERÉZ GRATELLY, Jorge Eulogio

Puerto Maldonado, abril 2026

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**Competencias laborales y productividad en la Unidad de
Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial
Tambopata - Madre de Dios, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. JAIMES MATURRANO, Samuel
Alvaro

Bach. CUTIPAAGUIRRE, Rosmery

ASESOR:

M.Sc. PERÉZ GRATELLE, Jorge Eulogio

Puerto Maldonado, abril 2026

RST-RI_Compетенcias laborales y productividad en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	12%	4%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe	6%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	5%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

DEDICATORIA

A mis padres, pilares fundamentales en cada paso de mi vida. Su apoyo, amor y fe inquebrantable me impulsaron a seguir adelante, cada sacrificio hecho por ellos ha sido mi mayor motivación. Esta meta alcanzada es también suya, porque nunca caminé sola, con su ejemplo aprendí que los sueños sí se cumplen con esfuerzo y perseverancia.

Rosmery Cutipa Aguirre

Dedico el resultado de este trabajo principalmente a mi Madre, Hilda Maturrano Alejandra, por su apoyo incondicional y por ser un pilar fundamental durante este proceso. Extiendo mi sincero agradecimiento a mis hermanos, familiares y amigos, quienes con su motivación y compañía hicieron posible alcanzar este logro.

Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

PRESENTACIÓN

A NUESTRAS DIGNAS AUTORIDADES Y MIEMBROS DEL JURADO:

Cumpliendo con los requisitos legales y administrativos necesarios para obtener el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos nuestro trabajo de investigación titulado **“Competencias laborales y Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024”**, siguiendo la normativa vigente del Nuevo Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, aprobado por resolución de consejo universitario N°288-2022-UNAMAD-CU del 31 de mayo de 2022.

Estuvimos convencidos de que esta tesis contribuiría significativamente al desarrollo cognitivo universitario. Por ello, estuvimos abiertos a recibir sus aportes, correcciones, conclusiones y sugerencias para mejorar, con el fin de enriquecer nuestra investigación.

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda constante de optimizar el desempeño y el impacto de las organizaciones públicas, el estudio de las competencias laborales y su relación con la productividad se convierte en un pilar esencial. Este estudio se centra en la observación exhaustiva de las competencias laborales y su relación con la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024.

A través de esta investigación, se pretende aportar conocimientos valiosos que contribuyan a la mejora de la gestión pública y al desarrollo integral de los trabajadores de esta unidad. Este trabajo de investigación se desarrolla según los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se describe detalladamente la situación problemática observada en la unidad, se plantean y formulan el problema general y los problemas específicos, así como el objetivo general y los objetivos específicos. Además, se justifica la investigación, se presentan las hipótesis a comprobar y se operacionalizan las variables consideradas para el estudio.

Capítulo II: Se presentan las citas textuales de trabajos, estudios y conceptos relacionados con el tema de investigación, y se sustenta con bases y fundamentos teóricos. Este capítulo se organiza en antecedentes de la investigación, marco teórico y definición de términos.

Capítulo III: Se detalla la metodología empleada en el estudio de investigación, describiendo el tipo y diseño de estudio, las técnicas de análisis de datos, la población y muestra, así como los recursos y presupuesto asignados. Además, se presenta un cronograma que organiza las fases del proyecto y sus plazos, junto con las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

Capítulo IV: Resultados del trabajo de investigación, Este capítulo presenta los resultados obtenidos, organizados en dos secciones principales: primero, se exponen los análisis descriptivos e inferenciales, y luego, las conclusiones y recomendaciones derivadas de dichos resultados.

RESUMEN

La presente investigación titulada Competencias Laborales y Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024, tuvo como objetivo analizar la relación entre las competencias laborales y la productividad. Se desarrolló bajo un enfoque básico, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo correlacional, empleando el método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 143 colaboradores, de los cuales se determinó una muestra de 104 participantes mediante muestreo aleatorio simple, utilizando la fórmula de Cochran ajustada a poblaciones finitas. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir las competencias laborales (21 ítems) y otro para la productividad (21 ítems), ambos con escala Likert de cinco categorías. Los resultados evidenciaron una correlación positiva muy fuerte entre las variables ($r = 0.843$, $p < 0.05$) y se determinó que el 70.9% de la variabilidad en la productividad podía explicarse por las competencias laborales ($R^2 = 0.709$). Asimismo, se encontró que el 39% de los trabajadores presentó un nivel regular de competencias y el 49% alcanzó un nivel medio de productividad, lo cual sugiere un desempeño mayoritariamente favorable, pero con áreas de mejora. Estas evidencias enfatizan la importancia de reforzar las competencias laborales para maximizar los resultados en la gestión de residuos sólidos.

Palabras clave: Repercusión de las metas, Efectividad, Capacitación, Competencias laborales, Productividad, aptitud, liderazgo, capacidades y estrategias efectivas.

ABSTRACT

The present research entitled Labor Competencies and Productivity in the Solid Waste Management Unit, Provincial Municipality of Tambopata - Madre de Dios, 2024, had the objective of analyzing the relationship between labor competencies and productivity. It was developed under a basic approach, with a non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational scope, using the hypothetical-deductive method. The population consisted of 143 employees, of whom a sample of 104 participants was determined by simple random sampling, using Cochran's formula adjusted to finite populations. Two questionnaires were applied, one to measure work competencies (21 items) and the other for productivity (21 items), both with a five-category Likert scale. The results showed a very strong positive correlation between the variables ($r = 0.843$, $p < 0.05$) and it was determined that 70.9% of the variability in productivity could be explained by job competencies ($R^2 = 0.709$). Likewise, it was found that 39% of the workers presented a regular level of competencies and 49% reached a medium level of productivity, suggesting a mostly favorable performance, but with areas for improvement. This evidence emphasizes the importance of reinforcing labor competencies to maximize results in solid waste management.

Key words: Impact of goals, Effectiveness, Training, Labor competencies, Productivity, aptitude, leadership, capabilities and effective strategies.

ÍNDICE

DEDICATORIA

PRESENTACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN..... 1

1.1 Descripción del problema 1

1.2 Formulación del problema 3

1.3 Objetivos..... 4

1.4 Variables..... 4

1.5 Operacionalización de variables 6

1.6 Hipótesis 8

1.7 Justificación 8

1.8 Consideraciones éticas..... 9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11

2.1 Antecedentes de estudio 11

2.2 Marco teórico 20

2.3 Definición de términos 33

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN 37

3.1 Tipo de estudio 37

3.2 Diseño del estudio 37

3.3 Población y muestra 38

3.4 Métodos y técnicas 39

3.5 Tratamiento de datos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	42
4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	42
4.2 Resultados inferenciales	61
CONCLUSIONES.....	74
SUGERENCIAS	76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: solicitud de autorización para la realización de estudio	
Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento	
Anexo 6: Ficha de validación	
Anexo7: consentimiento informado	
Anexo 8: Base de datos y otros	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el alfa de Cronbach.....	42
Tabla 2: Validación del instrumento	43
Tabla 3: Baremos para la variable competencias laborales y sus dimensiones	44
Tabla 4: Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable competencias laborales.....	45
Tabla 5: Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión capacidades de la variable competencias laborales	47
Tabla 6: Descripción de frecuencias de la dimensión aptitudes de la variable competencias laborales.....	49
Tabla 7: Descripción de la dimensión valores y actitudes de la variable competencias laborales.....	51
Tabla 8: Baremos para la variable productividad y sus dimensiones	53
Tabla 9: Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable productividad.....	54
Tabla 10: Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficiencia de la variable productividad.....	56
Tabla 11: Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión efectividad de la variable productividad.....	58
Tabla 12: Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia de la variable productividad.....	60
Tabla 13: Prueba de normalidad	62
Tabla 14: Interpretación del coeficiente correlación de Pearson	63
Tabla15: Correlación entre las variables competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata	64
Tabla 16: Correlación entre la dimensión capacidad y la variable productividad.....	67
Tabla 17: Correlación entre la dimensión aptitud y la variable productividad.....	69
Tabla 18: Correlación entre la dimensión valores y actitudes y la variable productividad.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación en medidas porcentuales de la variable competencias laborales.....	45
Figura 2: Representación en medidas porcentuales de la dimensión capacidades	47
Figura 3: Representación en medidas porcentajes de la dimensión aptitudes.....	49
Figura 4: Representación en medidas porcentuales de la dimensión valores y actitudes	51
Figura 5: Representación en medidas porcentuales de la variable productividad.....	54
Figura 6: Representación en medidas porcentuales de la dimensión eficiencia	56
Figura 7: Representación en medidas porcentuales de la dimensión efectividad	58
Figura 8: Representación en porcentuales de la dimensión eficacia	60
Figura9: Gráfico de dispersión de las variables competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, MPT.	65
Figura10: Gráfico de dispersión de la dimensión capacidad y la productividad.....	68
Figura11: Gráfico de dispersión de la dimensión aptitud y la productividad .	70
Figura12: Gráfico de dispersión de la dimensión valores y actitudes y la productividad.....	73

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Según Alles (2024) las competencias laborales son la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

En el ámbito internacional, Quiceno (2023) afirmó que, las instituciones manejan inadecuadamente sus competencias laborales correspondientes a sus trabajadores haciendo que el aprovechamiento que se hace de los recursos no sean el adecuado y por consiguiente la productividad sea muy baja. Asimismo, las organizaciones públicas se esfuerzan por emplear individuos que posean las habilidades profesionales necesarias para realizar sus tareas.

En el ámbito nacional, la función esencial de las entidades públicas es brindar servicios a la comunidad. Estas instituciones se distinguen por la variedad de actividades que ejecutan con el propósito de responder a las necesidades de la población. Para ello, resulta indispensable que el personal cuente con la formación adecuada y posea las competencias laborales requeridas, lo que garantiza un desempeño eficaz de las tareas asignadas dentro de la estructura organizativa de la entidad. (Cubillos et al., 2014).

Según el diario El Peruano (2018), una investigación desarrollada por la Universidad del Pacífico con una muestra de 1,500 servidores estatales evidenció que únicamente el 20% culminó estudios de posgrado. En consecuencia, el 82% del personal no registran estudios de pregrado ni de posgrado en su perfil profesional. La profesionalización del servidor público no solo optimiza su desempeño competencial en el cargo, sino que consolida la

capacidad institucional del Estado para garantizar prestaciones públicas de alta calidad en beneficio de la ciudadanía.

La Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en su condición de entidad pública, brinda servicios a la colectividad. En este marco, el capital humano constituye un elemento clave para la prestación de dichos servicios, por lo que resulta indispensable analizar las competencias laborales y la productividad del personal que labora en la institución.

En el caso de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos se han observado posibles limitaciones en las competencias laborales que podrían estar afectando la eficiencia en la gestión de residuos. En cuanto a las capacidades, se ha observado que algunos trabajadores muestran limitaciones en la aplicación de técnicas adecuadas para la segregación y clasificación de residuos, lo cual podría estar generando ineficiencias en el procesamiento y manejo de los mismos. En cuanto a las aptitudes, se evidencia una aparente falta de proactividad en el cumplimiento de protocolos de seguridad y medioambientales. Finalmente, en la dimensión de valores y actitudes, se percibe un compromiso limitado con las prácticas de disposición adecuada y reducción de residuos, observándose comportamientos que reflejan falta de adherencia a los procedimientos establecidos para minimizar el impacto ambiental.

Las causas de las limitaciones observadas en las competencias laborales de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos parecen estar vinculadas a factores internos específicos. En la dimensión de capacidades, la falta de capacitación continua y acceso a técnicas actualizadas obstaculiza la segregación y clasificación eficaz de residuos. En cuanto a aptitudes, una cultura organizacional orientada al cumplimiento mínimo de protocolos tiende a limitar la iniciativa del personal en la adopción de prácticas de seguridad y medioambiente. Finalmente, en la dimensión de valores y actitudes, se observa una escasa promoción de la conciencia ambiental en el entorno laboral.

Las consecuencias de las limitaciones en las competencias laborales de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos afectan directamente su desempeño. En la dimensión de capacidades, la ineficiente segregación y clasificación de

residuos genera acumulación de desechos y uso inadecuado del espacio disponible. Respecto a aptitudes, la falta de proactividad en la aplicación de protocolos de seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y el incumplimiento de normativas ambientales. Finalmente, en la dimensión de valores y actitudes, la escasa conciencia ambiental entre el personal contribuye a prácticas de disposición poco rigurosas, afectando tanto la imagen institucional como los resultados en sostenibilidad.

Finalmente, se propone implementar un programa de capacitación continua en técnicas de manejo de residuos y protocolos de seguridad, acompañado de campañas internas que fomenten la conciencia ambiental. Además, establecer indicadores de desempeño asociados a buenas prácticas laborales incentivará un mayor compromiso del personal con la eficiencia y sostenibilidad en la gestión de residuos sólidos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre las competencias laborales y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, municipalidad provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre las capacidades y la productividad en la unidad de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024?

¿Existe relación entre las aptitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024?

¿Existe relación entre los valores y actitudes con la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las capacidades y la Productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Establecer la relación entre las aptitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Demostrar la relación entre los valores y actitudes con la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

1.4 Variables

Variable 1

Competencias laborales

Sánchez (2019), la competencia laboral constituye una estructura compleja compuesta por atributos que abarcan conocimientos, valores, actitudes y destrezas, además de las tareas que deben cumplirse en contextos determinados. El autor subraya también la relevancia de contar con saberes, habilidades y aptitudes que permitan desempeñar una profesión, afrontar

problemas con autonomía y flexibilidad, y trabajar de manera colaborativa tanto en el ámbito profesional como en la organización laboral.

Variable 2

Productividad

Según Erraes (2020) define la productividad se concibe como la relación existente entre los recursos utilizados, personal, infraestructura, tecnología y financiamiento y la cantidad y calidad de los servicios o bienes generados para satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Este concepto se enfoca en medir la eficiencia operativa de las organizaciones al utilizar sus recursos de manera óptima, con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de los servicios ofrecidos.

1.5 Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Competencias laborales De acuerdo con Bizneo (2020) señala que las competencias laborales se relacionan con la formación en capacidades y destrezas que permiten a los individuos desenvolverse de manera eficaz en una actividad o función dentro del ámbito laboral. Dichas competencias se sustentan en los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, que fortalecen la idoneidad de las personas para ocupar un puesto de trabajo.	La medición de la variable competencias laborales se realizó mediante un cuestionario estructurado en una escala de Likert, con respuestas cerradas que abordaron tres dimensiones: capacidades, actitudes y valores, y aptitudes de los trabajadores. El análisis se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 27 para identificar y evaluar su comportamiento.	Capacidades	Liderazgo Trabajo en equipo Aprendizaje	1,2,3 4,5 6,7
		Aptitudes	Formación profesional Superación profesional	8,9 10,11,12
		Valores y actitudes	Compromiso Motivación Creatividad Orientación	13,14 15,16 17,18 19,20,21

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2 Productividad Erraes (2020) define la productividad como la relación entre los recursos empleados, personal, infraestructura, tecnología y financiamiento y la cantidad y calidad de los servicios o bienes generados para satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Este concepto se enfoca en medir la eficiencia operativa de las organizaciones al utilizar sus recursos de manera óptima, con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de los servicios ofrecidos.	Se realizó la medición de la variable productividad a través de un cuestionario compuesto por 21 ítems, utilizando una escala de Likert para valorar las respuestas, abarcando tres dimensiones clave: eficacia, eficiencia y efectividad. Los datos fueron codificados y analizados mediante el software SPSS versión 27 para su posterior interpretación.	Eficiencia	Cumple antes del plazo	1,2,3
			Optimiza el uso de recursos	4,5,6
			Aplicación adecuada de los medios	7,8
		Efectividad	Nivel de cumplimiento	9,10,11
			Vinculación entre resultados	12,13
			Repercusión de las metas	14,15
		Eficacia	Cumplimiento puntual de tareas	16,17,18
			Realización de metas	19,20,21

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las capacidades y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Existe relación significativa entre las aptitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Existe relación significativa entre los valores y actitudes con la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

1.7 Justificación

El presente trabajo de investigación tuvo por finalidad conocer el grado de relación de la competencia laboral en la productividad de la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata, considerando la problemática existente, la cual no está siendo tocada como debe de ser. Esto nos permitió conocer la percepción de los trabajadores sobre su institución.

Justificación teórica

La investigación se da inicio a causa de profundizar en el campo de la competencia laboral y la productividad. Esto se justifica debido a su importancia en el éxito organizacional, su contribución al conocimiento en el campo de la gestión, su aplicabilidad de teorías de gestión existentes. Esto contribuyo a la ampliación de la base de conocimientos y a la búsqueda de nuevas interpretaciones que pudieron regular o enriquecer la comprensión inicial.

Justificación Práctica

El estudio surgió con el propósito de desarrollar competencias laborales y fomentar la productividad es una cuestión de responsabilidad social y compromiso con el desarrollo sostenible. Las instituciones que invierten en el capital humano no solo mejoran su desempeño, sino que también refuerzan la confianza de los ciudadanos en su gobierno, lo que es indispensable para la estabilidad y la cohesión social. Por tanto, el fortalecimiento de las competencias laborales y la búsqueda de la productividad deben ser prioridades estratégicas en la agenda de reforma del sector público.

Justificación metodológica

Esboza un plan de investigación riguroso y sistemático, adecuado para abordar las cuestiones específicas planteadas por la investigación y relevante para contribuir al cuerpo de conocimiento en la gestión pública y la administración de residuos sólidos. Es así que, las consecuencias del estudio servirán de ayuda para diferentes investigaciones en el futuro, cuyo objetivo es responder a problemas similares.

1.8 Consideraciones éticas

Conforme a los principios establecidos en Reglamento de Grados y Títulos de nuestra facultad de ecoturismo aprobado por resolución de Consejo Universitario N°288-2022-UNAMAD-CU del 31 de mayo de 2022 y en cumplimiento de los aspectos antes mencionados, este estudio se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Respeto a la dignidad humana

Es esencial que los participantes de la encuesta estén conscientes de antemano de que la observación se realiza en el contexto de una investigación que no implica riesgos, puesto que la meta fue recopilar datos estadísticos acerca de la comprensión que tienen los clientes, sin comprometer o infligir daño de naturaleza física, moral, mental o espiritual. En consecuencia, su información personal se vuelve irrelevante para el estudio y se mantiene el anonimato de sus respuestas.

Autonomía

Antes de iniciar la observación, se explicaron claramente tanto los beneficios como los posibles riesgos a los miembros y se comunicó esta información a la institución. Esto aseguró que solo aquellos usuarios que dieron su consentimiento informado y optaron por participar de forma voluntaria fueron incluidos en el estudio, mientras que se honró la elección de aquellos que decidieron no formar parte de él.

Justicia

Se tuvo en cuenta aspectos como la privacidad, la confidencialidad y la protección de los datos personales en el procesamiento de la información suministrada. Se honro el principio de igualdad. Al efectuar las encuestas, se observaron rigurosamente los criterios preestablecidos para la inclusión y exclusión de sujetos, asegurando un trato imparcial y sin discriminaciones, y proporcionando un nivel uniforme de respeto a todos los individuos involucrados en la investigación.

Confidencialidad

La institución entiende y valora que las personas tienen derecho a la privacidad y al anonimato. Este principio afirma que cada individuo tuvo la facultad de abstenerse de participar o de preservar la confidencialidad en lo que respecta a cualquier información relacionada con su nivel de entendimiento.

Principio de Veracidad

En relación con el registro electrónico de resultados, los investigadores se comprometieron a no alterar y/o manipular los hallazgos, manteniendo el compromiso con los principios de integridad.

Imparcialidad

Se mantuvo el compromiso con la imparcialidad en relación con cualquier posibilidad o beneficio, y se preservaron aspectos vinculados con la privacidad, la confidencialidad y la intimidad al procesar la información suministrada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

- **Lapo (2022)** elaboró una investigación **titulada**: Selección del talento humano por competencias y su productividad en las pymes del cantón Marcabellí. En la Universidad Técnica de Machala, del país de Ecuador. Tuvo como objetivo: el análisis de la relación entre las variables se centra en cómo la selección de personal por competencias influye en la productividad de las pymes de Marcabellí. **La metodología** corresponde a la investigación descriptiva, de **enfoque** cuantitativo y diseño no experimental, sustentada en el método deductivo. Se aplicó un cuestionario como **instrumento** y una encuesta como técnica de recolección de información. La población estuvo integrada por 49 trabajadores pertenecientes a los sectores agropecuario y de transporte. **Los resultados** muestran que la situación actual de estas pymes puede clasificarse en un nivel medio en cuanto a productividad, según la percepción de los propietarios respecto al desempeño de sus colaboradores. El 50% de los encuestados manifestó conocer el proceso de selección por competencias, destacando que contribuye a incorporar personal idóneo con conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen el logro de objetivos organizacionales. Sin embargo, el otro 50% indicó no conocer este procedimiento, lo que repercute en la falta de aprovechamiento de los beneficios que este modelo de selección puede aportar en términos de productividad y otros aspectos clave para el desarrollo empresarial.

- **Estrada (2022)** realizó un estudio **titulado** La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, en la ciudad de Riobamba, Ecuador. El objetivo de la investigación fue

determinar cómo la gestión de competencias laborales incide en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, considerando que estos requieren conocimientos, destrezas y habilidades para ejecutar eficientemente sus funciones. **La metodología** se enmarcó en un nivel descriptivo, con **enfoque** cuantitativo y diseño no experimental, aplicando el método hipotético-deductivo. Se planteó como hipótesis: H_i , que la gestión de competencias laborales influye en el desempeño, y H_o , que no existe dicha relación. La población estuvo compuesta por 157 servidores públicos y la muestra incluyó a 111 administrativos. Se empleó la encuesta como **técnica** y el cuestionario como **instrumento** de recolección de datos. El análisis permitió interpretar cada dimensión, obteniéndose un chi cuadrado de Pearson de 228, 235a con una significancia bilateral de 0,083, aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la nula. **Los resultados** muestran que las competencias más determinantes fueron la posibilidad de ascenso profesional, las capacitaciones continuas, las evaluaciones periódicas y el trabajo en equipo, factores que favorecieron un mejor desempeño laboral.

- **Landa (2022)** realizó un estudio de investigación **titulado** Competencias laborales que influyen en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato, en la ciudad de Ambato, Ecuador. La problemática actual muestra que la pandemia impactó de manera negativa en la gestión empresarial, afectando consecuentemente la eficiencia de las organizaciones. Al tratarse de un escenario de incertidumbre, existe escasa información sobre las acciones que pueden mejorar la competitividad laboral en el periodo post-COVID. La investigación planteó como interrogante: ¿Cómo influyen las competencias laborales en la eficiencia de las PYMES durante la pandemia de COVID-19? En este sentido, el objetivo fue analizar qué competencias laborales inciden en la eficiencia de las PYMES del cantón Ambato en la etapa posterior a la crisis sanitaria. **La metodología** empleada correspondió a un estudio descriptivo, de **enfoque** cuantitativo, de tipo bibliográfico y de campo, aplicado a una muestra de 141 empresas. La encuesta fue el **instrumento** para recopilar datos sobre las competencias necesarias para elevar la eficiencia. Para el análisis estadístico se aplicó el Alfa de Cronbach, que permitió verificar la confiabilidad del cuestionario,

y el coeficiente de Spearman, a fin de determinar la relación entre las variables estudiadas. **Los resultados** evidenciaron que las competencias laborales con mayor influencia en la eficiencia de las PYMES de Ambato son las actitudes y habilidades, la experiencia adquirida y los conocimientos profesionales.

- **Vásquez (2022)** realizó un estudio **titulado** Competencias del desempeño laboral del bachiller en turismo del centro Educativo Santa Rita de Coclé, Panamá”, en la ciudad de Santa Rita, Panamá. El **objetivo** general de la investigación fue analizar las competencias relacionadas con el desempeño laboral del bachiller en turismo del Centro Educativo Santa Rita de Coclé, Panamá. La **metodología** se desarrolló bajo un **enfoque** descriptivo, con diseño no experimental de campo transeccional. La población estuvo conformada por 24 participantes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 18 ítems con cinco alternativas de respuesta en escala tipo Likert. La confiabilidad del **instrumento**, según la prueba piloto, alcanzó un valor de 0,71, considerado de alta magnitud de acuerdo con el coeficiente de Cronbach. El procesamiento de datos se realizó con el software estadístico SPSS Statistics versión 18.0, presentando la información en tablas y gráficos de doble entrada expresados en porcentajes. Los **resultados** indican que los estudiantes casi nunca logran interactuar de manera fluida mediante mensajes con otros interlocutores, evidencian limitaciones para desarrollar un pensamiento lógico, así como para transformar la información en conocimiento útil que facilite la indagación con apoyo de recursos tecnológicos y la resolución eficiente de problemas reales.
- Según **Hernández (2024)** en su investigación titulado Autoevaluación de Competencias Laborales al Personal de Producción en una Empresa Manufacturera. El **propósito** de la investigación fue realizar una autoevaluación de las competencias laborales del personal de producción del área de manufactura en una empresa dedicada a la elaboración de persianas. La finalidad consistió en conocer la situación actual de los trabajadores y, a partir de ello, contribuir al mejoramiento de la gestión del personal en la toma de decisiones de los procesos productivos. La **metodología** aplicada fue de tipo cuantitativo-descriptivo, con una población de 250 personas y una muestra de

152. Como **instrumento** principal se empleó un cuestionario en escala Likert. Los **resultados** mostraron que la competencia mejor valorada fue la capacidad de aprendizaje, con un 87%, mientras que la de menor puntuación correspondió a la capacidad de decisión, con un 82%. A pesar de que el personal se percibe competente en todas las áreas, algunos trabajadores requieren reforzar ciertas competencias y recibir capacitación continua hasta alcanzar un nivel de madurez óptimo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- **Canteño (2021)** realizó un estudio de investigación denominado Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021. El **objetivo** general de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la empresa Hidroplant S.A.C., ubicada en Lurigancho Chosica durante el año 2021. La población fue finita y se seleccionó una muestra de 50 colaboradores. Para la recolección de información se aplicó la **técnica** de encuesta y como **instrumento** un cuestionario con escala de valoración tipo Likert. La validez del instrumento se verificó mediante juicio de expertos y una prueba piloto, mientras que la confiabilidad se estableció a través del coeficiente Alfa de Cronbach con el software estadístico SPSS V25. Se desarrolló una investigación cuantitativa-aplicada mediante un diseño no experimental y de temporalidad transversal. Con el fin de verificar las hipótesis y medir la asociación entre variables, se utilizó la prueba de correlación ordinal de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0,884 y un nivel de significancia de 0,000 ($<0,05$), lo que evidenció una relación positiva fuerte entre las variables. Se **concluyó** que el adecuado desarrollo de competencias laborales, integrando motivación, conocimientos y habilidades de los colaboradores, favorece significativamente la productividad empresarial.
- **Dávila (2021)** realizó un estudio de investigación titulada Competencias laborales y productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021. El **objetivo** de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la Gerencia de Desarrollo Económico y Ambiente de la Municipalidad de La Banda

de Shilcayo en el año 2021. La **metodología** correspondió a un estudio de tipo básico, con una muestra de 62 trabajadores. Para la recolección de información se aplicó la **técnica** de la encuesta y como **instrumento** un cuestionario. Los **resultados** mostraron un coeficiente de correlación de 0,623 y un valor p menor a 0,01, lo que permitió establecer la existencia de una correlación significativa y directa entre las variables estudiadas. Con ello se aceptó la hipótesis de investigación, confirmando que las competencias laborales se relacionan significativamente con la productividad en dicha gerencia. En conclusión, el estudio determinó que un incremento en las competencias laborales genera un aumento en la productividad, sustentado en el coeficiente de 0,623 con un nivel de significancia de 0,000.

- **Sullon (2022)** realizó un estudio titulado Productividad y competencias laborales en los equipos de intervención en centros de emergencia mujer de San Martín de Porres 2022. El **objetivo** de la investigación fue determinar la relación entre la productividad laboral y las competencias laborales en los equipos de intervención de los Centros de Emergencia Mujer en San Martín de Porres, durante el año 2022. La **metodología** se enmarcó en un estudio básico, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 28 colaboradores pertenecientes a seis equipos de intervención: tres en Condevilla, tres en la Comisaría San Martín y uno en el CEM regular de San Martín de Porres, distribuidos en 11 psicólogos, 11 abogados y 6 trabajadores sociales. Para recolectar la información se aplicaron cuestionarios sobre Productividad y Competencias laborales. El análisis se realizó mediante el software SPSS v27, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de 92,8%, lo que confirmó la alta confiabilidad del instrumento. Los **resultados** evidenciaron una relación positiva moderada entre productividad laboral y competencias laborales, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,635. A nivel de dimensiones, se encontró una correlación moderada entre eficiencia y conocimientos ($Rho=0,401^*$), una correlación baja y positiva entre eficacia y habilidades ($Rho=0,327$) y, finalmente, una correlación positiva moderada entre efectividad y actitudes ($Rho=0,667$).

- **Bustamante (2021)** realizó un estudio titulado Competencias laborales y productividad administrativa en la Red de Salud Rioja. El **propósito** de la investigación fue determinar la relación existente entre las competencias laborales y la productividad. Se trató de un estudio de **tipo** básico, con diseño no experimental, transversal y de nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 50. de la encuesta y la aplicación de un cuestionario estructurado, se determinó que las competencias laborales de la muestra se concentran en un nivel medio (40%), seguido del nivel bajo (38%) y alto (22%). Respecto al análisis inferencial, se ratificó una asociación estadísticamente significativa entre las dimensiones de las competencias laborales y la productividad administrativa; los coeficientes de Rho de Spearman alcanzaron valores de 0,965, 0,938, 0,959 y 0,981 indicativos de una correlación positiva muy fuerte con un nivel de significancia de $p = 0,000 (\leq 0,01)$. En **conclusión**, se estableció que las competencias laborales se relacionan significativamente con la productividad administrativa, con un coeficiente Rho de 0,971 (correlación positiva muy alta) y un valor p de 0,000 ($\leq 0,01$); además, se determinó que el 94,28 % de la productividad es influenciada por las competencias laborales.

- **Martínez (2022)** realizó un estudio titulado Competencias laborales y nivel de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2022. El **objetivo** principal de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y los niveles de productividad en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, sede Callao 2022. La población estuvo conformada por 38 trabajadores, por lo que se aplicó un muestreo censal debido a que el total era menor de 50 personas. Se analizaron ambas variables, junto con sus dimensiones e indicadores. El estudio se enmarcó en un **enfoque** cualitativo, de **tipo** aplicado, con un nivel descriptivo. El diseño adoptado fue no experimental y de corte transversal, recolectando la información en un único momento. Para ello, se usó un cuestionario con 23 ítems en escala Likert, orientado a medir competencias laborales y productividad. Los datos procesados en el software IBM SPSS permitieron establecer, mediante la correlación de Spearman, un coeficiente de $r=0,556$, lo que indica la existencia de una relación positiva media

entre las competencias laborales y los niveles de productividad en la institución analizada.

2.1.3. Antecedentes Locales

- **Soto (2024)** desarrolló un estudio **titulado** Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Laberinto – Tambopata. En la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la investigación tuvo como **propósito** examinar la relación existente entre las competencias materia de estudio. Metodología básica, con un **enfoque** cuantitativo y diseño no experimental, transversal y de alcance relacional. La población estuvo compuesta por 45 trabajadores, por lo que se optó por un muestreo censal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario orientado a medir las competencias gerenciales y la gestión administrativa, constituido por 32 reactivos organizados en cinco dimensiones. El instrumento contó con la aprobación de jueces expertos, cuyo dictamen confirmó una validez y concordancia idóneas. La consistencia interna, evaluada a través del alfa de Cronbach, arrojó un índice de 0,879 para la primera variable y de 0,897 para la segunda. Respecto a los resultados, el 60,0% de los participantes ubicó a las competencias en un estrato alto, en tanto que el 55,6% calificó la gestión administrativa en un estrato medio. Finalmente, la investigación constató una relación directa, positiva y de magnitud alta entre ambos constructos en el ámbito municipal.
- **Muriel (2020)** realizó un estudio titulado Motivación y productividad de los trabajadores de la gerencia de rentas y administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata, siendo el **objetivo** determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad de los Trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata; para el levantamiento de información se evaluó a 31 servidores de la unidad de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata. El estudio se estructuró como descriptivo-correlacional y de corte transversal. Se aplicaron dos cuestionarios independientes: Motivación (17 ítems) y Productividad (16 ítems), ambos con escala de Likert (Nunca, Casi

Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre), sumando 33 reactivos. Los **resultados** se establecieron mediante el alfa de Cronbach, con $\alpha=,898$ en ambas variables, calificación de muy buena confiabilidad. La asociación entre los constructos fue $r=,510$, indicativa de correlación positiva moderada; esta evidencia permitió aceptar la hipótesis alterna de influencia significativa de la Motivación sobre la Productividad en los trabajadores analizados (2018).

- **Inga (2020)** realizó un estudio denominado Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - Sede Puerto Maldonado. El **objetivo** de la presente investigación fue corroborar la existencia de influencia del Clima Organizacional en la Productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios-Sede Puerto Maldonado. La investigación se desarrolló bajo un **diseño** de tipo descriptivo correlacional, con **enfoque** cuantitativo, de carácter transversal y no experimental. La población estuvo conformada por 100 trabajadores, de los cuales se eligió mediante muestreo probabilístico a 80 colaboradores entre nombrados y contratados. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario compuesto por 27 ítems referentes al Clima Organizacional y 6 ítems relacionados con la Productividad. Los **resultados** evidenciaron que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,461, con un valor $p=0,000$, inferior al nivel de significancia establecido (0,05). Esto confirma la existencia de una correlación positiva y moderada, permitiendo concluir que el clima organizacional incide de manera favorable en la productividad de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios – sede Puerto Maldonado.
- **Torren (2019)** realizó un estudio titulado Gestión de Recursos Humanos y Competencias Laborales del personal Administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, se realizó con el **objetivo** de determinar, describir y explicar la relación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios. El estudio se enmarcó en un **diseño** de tipo correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra, que también constituyó la población, estuvo

integrada por 54 trabajadores administrativos sujetos al régimen del D. Leg. 276. Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario con escala Likert, validado por juicio de expertos y cuya fiabilidad se comprobó mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Asimismo, se realizaron entrevistas como complemento metodológico. Los **resultados** confirmaron la existencia de correlación significativa ($p < 0,05$) entre Gestión de recursos humanos y Competencias laborales, con un coeficiente de Pearson $r = 0,648$, lo que revela una asociación positiva moderada. Además, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,419$) mostró que el 41,9% de los cambios en las competencias laborales están explicados por la gestión de recursos humanos, lo que respalda la relación significativa en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios durante 2018.

- **Del alcázar (2019)** realizó un estudio titulado Competencias laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la población y muestra estuvo conformada por 61 egresados (muestra censal). La **metodología** adoptada se clasificó como investigación Básica o Sustantiva, con un **diseño** no experimental de naturaleza descriptiva simple. Para la recopilación de información se emplearon diversas **técnicas**: encuestas, entrevistas, análisis documental y observación directa, desarrolladas en un lapso establecido. Se aplicó como **instrumento** principal un cuestionario de competencias laborales conformado por 35 ítems bajo la escala Likert, que permitió analizar la variable única desde distintas dimensiones. Los datos recolectados se procesaron en gráficos estadísticos con apoyo del software SPSS versión 26, acompañados de su correspondiente análisis. Los **resultados** indicaron que el 72,73 % de los egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales poseen competencias básicas, genéricas y específicas, lo que respalda su adecuada inserción y desempeño en el ámbito laboral. El trabajo culmina con recomendaciones viables derivadas de los hallazgos, además de una bibliografía extensa y los anexos pertinentes.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Competencias Laborales

Las competencias laborales se entienden como un conjunto de atributos propios de la persona. Estas se estructuran principalmente en cinco categorías: motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades. Las tres primeras corresponden a aspectos conductuales de mayor profundidad y centralidad en la personalidad (Velásquez, 2021).

Teniendo en cuenta a Chauca (2020) la competencia laboral alude a la preparación integral del profesional desde un enfoque por competencias. Esto implica la integración de aptitudes que permiten al individuo afrontar contingencias y evidenciar sus destrezas de manera idónea dentro de su entorno de trabajo.

Saavedra et al. (2019), la gerencia de recursos humanos promueve el desarrollo de las competencias laborales, ya que esto posibilita que la organización mantenga su competitividad y alcance un crecimiento sostenible en diferentes horizontes temporales. El colaborador que domina la comunicación asertiva es capaz de transmitir sus planteamientos de manera clara y exacta, favoreciendo así un intercambio comunicativo eficaz y dinámico.

Asimismo, Pérez (2017) las competencias laborales corresponden a las capacidades adquiridas durante la práctica en el ámbito profesional, a diferencia de las competencias personales, que se forman en función de aspectos específicos de cada persona.

Las competencias laborales se definen como el conjunto de habilidades y capacidades que permiten al trabajador dar cuenta de un ejercicio profesional de sus funciones, acordes a las demandas del contexto, de su formación y de su disciplina (Torres et al., 2018).

De acuerdo con Mamani (2019), las competencias representan las capacidades que posee una persona y que, al ser puestas en práctica, permiten obtener resultados eficaces, sustentados tanto en la formación académica como en la

experiencia laboral. Asimismo, Díaz C. (2018) explica que las competencias laborales hacen posible un desempeño eficiente en el ámbito profesional al combinar armónicamente saberes, aptitudes, habilidades, valores y actitudes en un entorno concreto, lo que las convierte en un pilar esencial para la administración del personal y la normalización de los procesos de trabajo.

Por otra parte, Duque et al. (2017) señalan que esta variable se refiere a las habilidades y destrezas individuales que otorgan un valor diferencial entre los trabajadores al ejecutar las tareas asignadas en su centro laboral. Dicho aspecto resulta esencial y trascendente para las organizaciones, ya que permite evaluar la capacidad y el nivel de competencia de cada persona dentro del ámbito profesional. En tanto, según la perspectiva de Solís (2019), se hace referencia a las diversas competencias, aptitudes y destrezas que poseen los colaboradores para llevar a cabo sus labores dentro de una empresa, aspecto crucial para garantizar la eficacia y, en consecuencia, la productividad requerida para lograr resultados destacados y alcanzar tanto los objetivos personales como los de la organización en su conjunto.

El papel de las competencias laborales es esencial, puesto que contribuyen a que las organizaciones alcancen el éxito, dado que el desempeño de los trabajadores facilita la consecución de metas y la obtención de logros relevantes. Las entidades, en su búsqueda permanente de innovar y perfeccionar sus procesos, eligen a su capital humano en función de las tareas a ejecutar, lo que les permite obtener resultados favorables. Así, la fuerza laboral se configura como el elemento clave que dinamiza a las organizaciones y asegura un rendimiento organizacional óptimo.

Por último, los investigadores Vovchenko et al. (2018) señalaron que las competencias y habilidades de los trabajadores que laboran en instituciones son de suma relevancia, tanto para organizaciones públicas como para las del ámbito privado. Esto se debe a que estas entidades llevan a cabo sus operaciones en función de metas y objetivos establecidos, proyectando resultados a lo largo del tiempo. En este contexto, el personal y los colaboradores desempeñan un rol fundamental en el logro de dichos objetivos. La responsabilidad y el compromiso

de un colaborador son factores que aseguran el cumplimiento de las metas de la organización, al propiciar que las tareas se realicen con eficiencia y rapidez. En consecuencia, la gerencia de recursos humanos tiene que fomentar programas de capacitación constante y organizada, dirigidos al desarrollo de las competencias laborales. De igual forma, disponer de personal adaptable, flexible y con actitud proactiva fortalece la capacidad de la organización para enfrentar con éxito los cambios y retos del entorno laboral, ya sean internos o externos.

2.2.1.1 Características de las competencias laborales

Torres et al. (2018) señalan que las competencias laborales poseen una naturaleza observable y cuantificable, orientada directamente a la consecución de los objetivos institucionales. Profundizando en esta perspectiva, Velásquez (2021) sostiene que dichas facultades se estructuran a partir de cinco componentes esenciales: en primer lugar, los motivos, comprendidos como los estímulos internos que orientan la conducta; en segundo lugar, los rasgos, que abarcan la disposición física y las respuestas continuas del sujeto; en tercer lugar, el autoconcepto, fundamentado en la autoapreciación y seguridad personal; en cuarto término, los conocimientos, referidos al dominio conceptual en áreas específicas; y finalmente, las habilidades, entendidas como las destrezas operativas o cognitivas aplicadas a la función.

2.2.1.2 Tipos de competencias laborales

De acuerdo con Fadila et al. (2021) existen dos tipos principales de competencias: duras, vinculadas al dominio técnico necesario para ejecutar funciones específicas, y blandas, relacionadas con conductas y habilidades sociales para la interacción personal. A su vez, Vera (2018) propone una clasificación en competencias técnico-profesionales y emocionales, resaltando que estas últimas resultan determinantes para el éxito de los trabajadores en el entorno organizacional. De igual modo, las categoriza en genéricas, sociales y formativas.

2.2.1.3 Elementos de la Competencia Laboral

Los principales elementos que deben intervenir en la competencia laboral según Quiroa (2020) son los siguientes:

Elementos cognoscitivos: Corresponde tanto a la instrucción académica estructurada como al aprendizaje derivado de la praxis diaria del trabajador. Este acervo conceptual resulta imprescindible para optimizar el rendimiento y la efectividad en la ejecución de las tareas asignadas.

Elementos actitudinales: Enmarca las disposiciones conductuales y la postura ética que el colaborador adopta frente a sus responsabilidades. Este factor determina el patrón de respuesta, la predisposición al trabajo y la oportunidad con la que el individuo afronta las tareas encomendadas.

Elementos procedimentales: Concierno al dominio metodológico y operativo que posee el trabajador para ejecutar sus funciones. Comprende la destreza técnica para aplicar herramientas, protocolos y rutinas operativas con la precisión requerida por el puesto.

2.2.1.4 Clases de Competencias

Según Ramirez (2022) los colaboradores deben tener algunas competencias laborales que le permitan aportar de manera eficiente en la organización. Algunas de estas competencias incluyen:

- **Competencia interpersonal:** Facilidad para integrarse al entorno laboral mediante interacciones coordinadas, asertivas y colaborativas con el equipo de trabajo.
- **Competencias intelectuales:** Dominio de procesos cognitivos y de razonamiento aplicados a la consecución de metas estratégicas y a la solución de problemas.
- **Competencias empresariales:** Capacidad ejecutiva para liderar, gestar y sostener de forma autónoma unidades de negocio o proyectos productivos.
- **Competencia organizacional:** Habilidad para asimilar el aprendizaje del entorno, sistematizar experiencias previas y aplicar un pensamiento estratégico en escenarios diversos.
- **Competencia tecnológica:** Aptitud para emplear herramientas digitales e informáticas orientadas a la innovación y optimización de métodos y procedimientos operativos.

2.2.1.5 Importancia de las competencias laborales

Según Bustamante (2021), la importancia de las competencias laborales se refleja en que los empleados reconozcan de manera oportuna cuáles son sus capacidades y lo que se espera de su desempeño, lo que incrementa su motivación y productividad. Igualmente, resalta la necesidad de que cada cargo cuente con una descripción clara sobre su papel e importancia en la organización. De este modo, la capacitación busca mejorar la capacidad de los trabajadores para cumplir sus funciones, y la evaluación se vincula directamente con el alcance de los objetivos de la entidad. Asimismo, los programas de capacitación orientados al personal buscan fortalecer sus competencias operativas en alineación directa con los objetivos estratégicos de la institución. En este contexto, promover el desarrollo de competencias laborales resulta primordial para los colaboradores, especialmente en organizaciones del sector servicios como las instituciones de salud, donde este perfeccionamiento impacta de manera directa en la entrega de una atención de alta calidad. De manera semejante, el enfoque de competencias muestra la forma en que la gestión de recursos humanos debe llevarse a cabo en la actualidad, al resaltar la importancia del capital humano. Este modelo representa un nuevo paradigma de gestión fundamentado en las competencias.

Es así como, las competencias laborales resultan fundamentales para que el trabajador desarrolle las capacidades necesarias en el cumplimiento de sus funciones. Rogers et al. (2019) señalan que los empleados deben estar preparados tanto para asumir riesgos como para prevenirlos. Además, requieren capacitación constante, así como contar con los implementos y condiciones adecuadas que favorezcan un desempeño óptimo y el uso efectivo de sus competencias.

2.2.1.6 Métodos para mejorar las competencias laborales

Con el desarrollo tecnológico y la globalización, las organizaciones han adoptado métodos innovadores para mejorar las competencias laborales, destacando las capacitaciones virtuales. Hannola et al. (2018) subrayan que es clave alinear las tecnologías disponibles con el propósito de facilitar la adaptación del trabajador

y fortalecer su autonomía en el uso de estas herramientas, lo que contribuye al incremento de su productividad. En relación con los beneficios, las competencias laborales se ven reforzadas por las habilidades blandas adquiridas en el ejercicio del cargo, las cuales garantizan un desempeño óptimo en el entorno organizacional.

2.2.1.7 Dimensiones de las competencias laborales

Según Solís et al. (2019), las competencias laborales se entienden como la conjunción del conocimiento, la habilidad, la conducta, la actitud, la aptitud y la motivación, factores que permiten un desempeño eficaz en múltiples escenarios. Estas competencias dan respuesta a las exigencias del rol profesional y posibilitan su adecuado desenvolvimiento en el puesto de trabajo, surgiendo de un proceso que integra la experiencia, la formación continua y la calificación obtenida. Por su parte Chávez et al. (2018) conciben las competencias como el conjunto de manifestaciones actitudinales y conductuales que el colaborador despliega en el entorno laboral. Dichos comportamientos son sujetos de evaluación y seguimiento continuo con el propósito de optimizar la productividad y elevar el rendimiento. Este constructo se articula en tres dimensiones fundamentales: valores y actitudes, aptitudes y capacidades.

Dimensiones:

D1. Capacidades

D2. Aptitudes

D3. Valores y actitudes

Dimensión 1

Capacidades

La capacidad se entiende como el potencial inherente de cada persona para ejecutar determinadas tareas, manteniendo un equilibrio entre su bienestar físico y mental y las demandas propias del trabajo. Esta capacidad laboral se ve influida por diversos factores, y cuando no existe una adecuada adaptación, puede producirse una disminución en el rendimiento (Rúa et al., 2020).

Dimensión 2

Aptitudes

Según Hernández et al. (2020), las aptitudes se refieren a la capacidad innata o desarrollada del ser humano para responder de manera específica ante una situación, evento, persona o circunstancia. Estas se configuran como las disposiciones internas, como inclinaciones, tendencias, impulsos y creencias previas, las cuales influyen en las respuestas y convicciones de una persona respecto a un tema particular. Las aptitudes no solo determinan la reacción ante determinados estímulos, sino que también la manera en que una persona interpreta y se relaciona con su entorno.

Dimensión 3

Valores y actitudes

En relación con la dimensión de valores y actitudes, Bolzan (2018), los valores son principios fundamentales que guían el comportamiento de las personas y su percepción del mundo. Los valores personales se reflejan en los rasgos y conductas individuales, mientras que los valores colectivos se consolidan a través de procesos de socialización, en los cuales influyen las experiencias y el contexto social de cada individuo. Por otro lado, las actitudes son disposiciones o inclinaciones aprendidas que reflejan cómo una persona se siente, piensa o responde ante determinados objetos, personas o situaciones. Las actitudes están fuertemente influenciadas por los valores, ya que estos actúan como el fundamento que determina las reacciones y juicios de los individuos, tanto a nivel personal como en su interacción con la sociedad.

2.2.2 Variable 2: Productividad

Según Gutiérrez (2020), la productividad hace referencia a los resultados derivados de un proceso o sistema. De este modo, mejorar la productividad permite alcanzar resultados más favorables, siempre considerando la adecuada gestión de los recursos empleados.

Por otra parte, Erraes (2020) sostiene que la productividad representa un factor esencial en el crecimiento empresarial, pues permite alcanzar resultados que elevan la competitividad de la organización. De este modo, se favorece la

creación de productos y servicios que cubren las necesidades del consumidor con eficiencia y a precios óptimos.

Asimismo, Pretel y Rodríguez (2019) explican que la productividad se encuentra estrechamente ligada al fortalecimiento del capital humano. Según los autores, la instrucción continua por parte del área de gestión de personas permite perfeccionar los saberes y afianzar las competencias del personal, optimizando el cumplimiento oportuno y riguroso de las tareas planificadas.

Además, resulta indispensable dotarlos de los recursos materiales necesarios para facilitar su labor. Los trabajadores con capacidad de adaptación y flexibilidad frente a las nuevas exigencias generan alternativas innovadoras que simplifican los procesos y favorecen la productividad, aspecto que debe ser valorado y estimulado por la organización.

Asimismo, la variable Productividad, González et al. (2020) indican que la productividad implica la mejora, creación y optimización de bienes o servicios, estableciendo una relación entre los recursos utilizados (entradas) y los resultados obtenidos (salidas) en el proceso de producción. Las salidas corresponden a lo producido, es decir, a las funciones realizadas por el trabajador, mientras que las entradas incluyen todas las herramientas y materiales empleados. La diferencia se manifiesta en el ingreso generado, evidenciando que la productividad mide la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles.

De forma similar, Erraes & Cuesta (2020) afirman que la productividad constituye un pilar estratégico para el desarrollo institucional. Esta relación se fundamenta en la consecución de metas que elevan el posicionamiento competitivo de la entidad, permitiendo estructurar bienes o prestaciones de alta calidad alineados con las exigencias del usuario.

De acuerdo con Prada et al. (2020), la productividad laboral constituye un indicador de eficiencia fundamental para potenciar la ventaja competitiva de las instituciones. Dicho constructo guarda una relación directa con los procesos formativos y el modelo educativo, dado que la consolidación de competencias

emprendedoras promueve la innovación procesal y optimiza la gestión del talento humano, impactando favorablemente en la calidad de los servicios.

Parra, et al. (2019), la productividad se considera un indicador clave de la eficiencia en las organizaciones, la cual asegura su competitividad y presencia en el mercado. De este modo, cuando los trabajadores incrementan su nivel de eficiencia, la organización en su conjunto también se vuelve más eficiente, evidenciando una relación de correlación directa.

Por otra parte, Fernández y Moreno (2018) identifican diversos elementos clave para definir la productividad, agrupándolos en dos niveles: el del equipo y el de la empresa. En cuanto al equipo, destacan el compromiso responsable donde todos destinan el tiempo adecuado a las tareas, el dinamismo reflejado en el entusiasmo y la motivación, la apertura mental frente a opiniones distintas, y la estructuración experta, entendida como una adecuada división del trabajo con base en conocimientos pertinentes. Respecto a la empresa, resaltan el poder organizacional, que implica brindar recursos para el desarrollo por méritos y evitar la presión del estrés, y la necesidad de contar con personas con buenos valores, capaces de construir relaciones de trabajo fundamentadas en la solidaridad y la empatía.

La productividad de una organización puede definirse como el logro de metas con el uso de menores recursos para generar producción en igual o mayor cantidad, por lo que las competencias tienen un papel clave en la consecución de los objetivos empresariales u organizacionales (Hinojo et al., 2020).

Por consiguiente, Calvo et al. (2022) plantean que la evaluación de la productividad debe abordarse desde una doble perspectiva: mediante la cuantificación de resultados y la valoración del desempeño. A nivel individual, este análisis abarca la motivación, la satisfacción laboral, las competencias y el compromiso; mientras que en el plano colectivo examina factores como la cooperación, la cohesión del equipo y las dinámicas de conflicto. Por su parte, Martínez et al. (2022) sostienen que la productividad constituye un indicador integral del rendimiento institucional, dado que sintetiza múltiples variables orientadas al perfeccionamiento continuo de los procesos operativos. Es

importante destacar que la productividad puede ser evaluada y estudiada tanto a nivel microeconómico, centrándose en aspectos específicos de la institución, como a nivel macroeconómico, abarcando el impacto a gran escala en la economía en su conjunto. Por su parte Obando (2020) sostiene que la productividad laboral de los colaboradores resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que evidencia el aporte directo que cada trabajador realiza dentro de la empresa.

2.2.2.1 Factores que influyen en la productividad

De acuerdo con Martínez (2020), la medición de la productividad individual requiere examinar la interacción entre la gestión del tiempo, el entorno organizacional y la complejidad del puesto, siempre en relación con el perfil competencial del trabajador. A partir de este diagnóstico, se derivan los siguientes aspectos fundamentales:

El entorno: Agrupa aquellas variables exógenas que escapan al dominio directo de la organización. Dentro de este espectro se consideran los marcos normativos y regulatorios dictados por el Gobierno, las dinámicas socioculturales predominantes, la disrupción tecnológica y otros condicionantes macro ambientales que inciden en la operatividad institución.

Características del trabajo: La cultura organizacional representa una de las principales características de cualquier institución, pública o privada, puesto que condiciona las actitudes y comportamientos del personal. Asimismo, el trato que los trabajadores mantienen entre ellos impacta en la ejecución de las labores dentro de cada unidad orgánica.

Satisfacción en el trabajo: Está asociada al entorno laboral que experimenta el colaborador y a las condiciones proporcionadas por la organización. Cuando estas son favorables, estimulan al trabajador a ofrecer un rendimiento de calidad, favoreciendo la obtención de altos índices de productividad.

Valores: Se articula en torno a los principios éticos y deontológicos que rigen el comportamiento profesional. Abarca el respeto interpersonal, la resiliencia y tolerancia en situaciones críticas, la probidad y la cooperación mutua; virtudes

que orientan directamente la ejecución de las funciones y el clima laboral dentro de cada unidad orgánica.

Remuneración: El salario constituye un factor clave vinculado a la satisfacción del trabajador, ya que este debe percibir que el esfuerzo y dedicación entregados a la organización son compensados con una retribución justa. De esta manera, se refuerza el sentimiento de valoración y se incrementa la motivación para mejorar el rendimiento laboral.

2.2.2.2 Característica de la Productividad

Para Baharin et al. (2020) afirmaron que la productividad laboral elevada se caracteriza por la presencia de trabajadores con competencias sólidas, tanto en conocimientos como en habilidades, además de mantener un estado físico y mental saludable. Estas condiciones influyen significativamente en la eficiencia al ejecutar sus tareas. La salud adecuada de los empleados potencia la productividad, y aquellos con buena preparación académica, mayores destrezas y óptima condición física se adaptan mejor al ambiente de trabajo que quienes presentan deficiencias educativas o físicas.

2.2.2.3 Tipos de Productividad

Juez (2020) Los tipos de productividad se consideran de acuerdo a los factores que tengas:

- **Productividad total de los factores:** Refiere al rendimiento integral alcanzado mediante la combinación conjunta de los recursos tradicionales de producción (tierra, capital y mano de obra).
- **Productividad marginal:** Mide la variación en la producción resultante de incorporar una unidad suplementaria de un factor productivo, asumiendo que los demás permanecen constantes. Este indicador responde al principio de los rendimientos decrecientes, donde los incrementos marginales se reducen a medida que se intensifica un solo insumo.
- **Productividad laboral:** Corresponde a la razón matemática o proporción entre el nivel de producción alcanzado y la cantidad de insumo trabajo (horas-hombre o número de empleados) empleada para su ejecución.

2.2.2.4 Importancia de la productividad

Respecto a la importancia de la productividad administrativa, según, Castillo et al. (2020) menciona que la productividad, entendida como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados, se erige como uno de los indicadores fundamentales para evaluar la eficiencia y competitividad de una organización en su entorno. Es crucial destacar que la eficiencia organizacional no solo impacta en la presencia y posicionamiento de la empresa en el mercado, sino que también influye directamente en su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno empresarial. Por consiguiente, resulta imperativo que los colaboradores cuenten con las herramientas, habilidades y motivación necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima, ya que su desempeño individual repercute de manera significativa en el desempeño global de la organización.

La organización debe implementar estrategias efectivas para motivar a los empleados a superar las metas establecidas. Aquellos que logren superar dichas metas deben ser reconocidos y recompensados adecuadamente. Además, es fundamental que la remuneración sea acorde con las funciones y responsabilidades de cada colaborador, de manera que se pueda satisfacer plenamente sus expectativas en relación con el trabajo desempeñado. La alta gerencia de la empresa debe fomentar activamente la colaboración y la cooperación entre los miembros del equipo, ya que la combinación de habilidades, conocimientos y experiencias de cada individuo conduce a la obtención de logros superiores en contraste con los resultados que se podrían alcanzar de manera aislada.

El área de recursos humanos debe implementar programas de capacitación ajustados a las exigencias del mercado laboral actual, lo que permite que los trabajadores mejoren significativamente su desempeño y, en consecuencia, se logren niveles superiores de productividad. Asimismo, el manejo adecuado de herramientas tecnológicas por parte del personal favorece que la organización brinde productos y servicios de alta calidad al cliente final (Castillo et al., 2020).

Dimensiones de la Productividad

De acuerdo con Jaimes et al. (2018), la productividad puede entenderse como factor humano, al cumplir un papel decisivo en el crecimiento y rendimiento empresarial. Dicho factor involucra las entradas de capital y trabajo, así como las salidas del proceso productivo, constituyendo una base para la evaluación de temas multidisciplinarios relacionados con lo productivo y lo sociolaboral. Igualmente, la productividad se mide en función de la cantidad de bienes elaborados en un periodo de tiempo, en estrecha relación con la participación de la mano de obra y las herramientas aplicadas en su ejecución. Tendrá las siguientes dimensiones: eficiencia, efectividad y eficacia.

D1. Eficiencia

D2. Efectividad

D3. Eficacia

Dimensión 1

Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos utilizando la menor cantidad posible de recursos, lo que implica una relación óptima entre estos dos elementos. Es decir, se mide cómo se emplean los recursos (tales como tiempo, energía, dinero, mano de obra, entre otros) para alcanzar un resultado o cumplir un objetivo específico (García, 2019).

Dimensión 2: Efectividad

Para Melendo (2022), la efectividad se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas de manera exitosa. Implica no solo lograr los resultados deseados, sino también hacerlo de acuerdo con los estándares establecidos y las expectativas de las partes interesadas. La efectividad en una organización se mide por la alineación entre los resultados obtenidos y los objetivos estratégicos planteados, tomando en cuenta las condiciones reales del entorno y la capacidad de adaptación de la organización para enfrentar desafíos. En este contexto, ser efectivo significa hacer las cosas correctas para cumplir con los fines organizacionales.

Dimensión 3: Eficacia

De acuerdo con Rodríguez et al. (2020), la eficacia se entiende como la capacidad de una organización para alcanzar con éxito los objetivos planteados, independientemente de los recursos utilizados. Se enfoca en la capacidad de cumplir con los resultados esperados y la calidad de estos, sin necesariamente considerar la eficiencia en el uso de los recursos. La eficacia también implica la evaluación del tiempo necesario para alcanzar los objetivos y la medición de los resultados obtenidos al finalizar el proyecto, garantizando que se han alcanzado las metas según lo previsto.

2.3 Definición de términos

2.3.1. Aplicación adecuada de los medios

Para Menéndez (2022) la aplicación adecuada de los medios se refiere al uso eficiente, efectivo y ético de los recursos disponibles (como herramientas, técnicas, tecnologías o estrategias) para alcanzar un objetivo específico de manera óptima.

2.3.2. Aprendizaje

Según Haseloff (2020) señala que el aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquieren, modifican o refuerzan conocimientos, habilidades, actitudes o valores a través de la experiencia, el estudio o la enseñanza.

2.3.3. Capacitación

Shaun (2017) define que la capacitación es una acción sistemática, planeada y permanente cuya intención es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso operativo de la empresa, a través de la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias.

2.3.4. Colaboración

Para Weaver et al., (2021) menciona que, la colaboración representa desde la pasada década una tendencia creciente, puesto que se consideran estrategias destacadas en la supervivencia de las organizaciones alrededor del mundo.

2.3.5. Compromiso

Según Guerrero (2019) el compromiso es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización o dejarla.

2.3.6. Creatividad

La creatividad aprovecha nuestro pensamiento lógico y emocional para generar una solución única. Necesitamos tener empleados de confianza dentro de la organización para intercambiar ideas para encontrar soluciones a corto y largo plazo (Atao E., 2016).

2.3.7. Cumple antes del plazo

De acuerdo con O'Callaghan (2018) indica que el cumplimiento antes del plazo se refiere a la finalización de una tarea, proyecto o meta antes de la fecha límite originalmente establecida. Este tipo de cumplimiento se valora positivamente en entornos profesionales y académicos, ya que refleja eficiencia, organización y proactividad.

2.3.8. Cumplimiento de metas

Según Tochón (2020) el cumplimiento de metas es el proceso de alcanzar objetivos específicos previamente establecidos dentro de un marco temporal definido.

2.3.9. Cumplimiento puntual de tareas

Caballero (2022) el cumplimiento puntual de tareas es la ejecución de actividades o responsabilidades dentro del plazo establecido o en el momento acordado, sin retrasos.

2.3.10. Desarrollo profesional

De acuerdo con Galicia (2023) el desarrollo refiere el reflejo de los valores y la filosofía de una organización respecto a la importancia que esta le da al crecimiento y bienestar de sus trabajadores.

2.3.11. Formación profesional

La formación profesional es el proceso educativo orientado a dotar a las personas de conocimientos, habilidades y competencias específicas para

desempeñar una ocupación o profesión de manera eficiente (Ladrón de Guevara, 2019).

2.3.12. Liderazgo

De acuerdo con Villanueva (2018), el liderazgo se refiere a un proceso de influencia grupal, que tiene como objetivo alcanzar una visión o metas.

2.3.13. Motivación

Para Monrroy et al. (20223) señalan que la motivación es el impulso interno que dirige, sostiene y regula el comportamiento hacia el logro de objetivos o la satisfacción de necesidades.

2.3.14. Nivel de cumplimiento

Para López (2021) El nivel de cumplimiento es una medida que refleja el grado en que se han alcanzado los objetivos, estándares o requisitos establecidos para una tarea, proyecto o proceso específico.

2.3.15. Objetivos

De acuerdo con Chiavenato (2019) los objetivos constituyen la meta o estado futuro que la entidad aspira a alcanzar en un horizonte temporal determinado, mediante la optimización y asignación estratégica de sus recursos disponibles.

2.3.16. Optimiza el uso de recursos

Según Casas (2024) la optimización de recursos se refiere al proceso de utilizar de manera eficiente y efectiva los recursos disponibles (como tiempo, dinero, personal, materiales o tecnología) para maximizar los resultados y minimizar los costos.

2.3.17. Orientación

Según Sorlózano (2023) la orientación es el proceso mediante el cual se determina una dirección o posición específica en el espacio físico, social o psicológico. En términos generales, se refiere a la capacidad de ubicarse en un entorno determinado, ya sea espacial (por ejemplo, en un mapa o en una ciudad), temporal o en relación con un conjunto de valores, metas o expectativas.

2.3.18. Realización de metas

Según Ospina (2021) la realización de metas es el proceso de llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar objetivos específicos, transformando planes y aspiraciones en resultados concretos.

2.3.19. Repercusión de las metas

Pereyra (2022) menciona que la repercusión de metas como el impacto o influencia que el logro (o falta de logro) de objetivos específicos tiene sobre otros aspectos de un proyecto, organización o sistema.

2.3.20. Superación profesional

Para Colectivo (2023) señal que la superación profesional es el proceso continuo de mejorar habilidades, competencias y conocimientos en el ámbito laboral para alcanzar un mayor desarrollo y éxito en la carrera profesional.

2.3.21. Trabajo en equipo

Para Schmutz et al. (2019) señalan que la efectividad de un equipo de trabajo depende del compromiso individual de sus integrantes, expresado mediante la colaboración activa y la participación coordinada en la consecución de las metas grupales.

2.3.22. Vinculación entre resultados

Según Acebedo (2021) la vinculación entre resultados es el proceso de relacionar o conectar los resultados obtenidos en diferentes etapas de un proyecto, investigación o evaluación con el fin de analizar cómo interactúan.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de estudio

El enfoque escogido para llevar a cabo la investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, cuantitativo y transversal. La modalidad de estudio fue un aspecto clave porque definía el enfoque metodológico que se aplicaría a lo largo de toda la investigación. En este caso, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo porque se realizó el conteo e interpretación de los datos a través de los instrumentos de investigación, los cuales tendieron a examinar la relación entre la productividad y la competencia laboral en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata.

3.2 Diseño del estudio

Para Hernández et al. (2014) el diseño de investigación fue no experimental donde implica la observación del fenómeno en su contexto natural, sin la manipulación del investigador y de corte transversal bivariable porque se recaba información en un periodo establecido y se estudia su comportamiento una sola vez.

Asimismo, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, ya que se pretendió analizar la relación entre las competencias laborales y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata en 2024.

La investigación adoptó un diseño no experimental, caracterizado por la ausencia de manipulación deliberada sobre los constructos o variables del estudio. En este sentido, el análisis se circunscribió a la observación directa y objetiva de los fenómenos tal como se manifestaron en su entorno natural durante un periodo determinado. La representación esquemática del diseño se detalla a continuación:

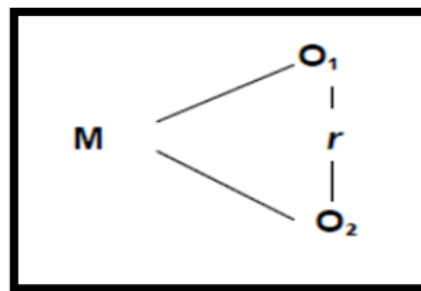
Significado:

M = muestra

V1 = Competencia Laboral.

V2 = Productividad.

r = correlación entre variables.

**3.3 Población y muestra****Población**

Según Hernández et al., (2018) la población corresponde al universo de individuos que presentan atributos similares y que guardan relación directa con el fenómeno estudiado. En esa dirección la población de estudio estuvo conformada por 143 colaboradores, todos ellos integrantes del personal de la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata. Esta selección de participantes incluye una amplia gama de roles y funciones dentro de la estructura organizativa del gobierno local.

Muestra

La muestra es el subconjunto de la población objetivo seleccionado de manera representativa, sobre el cual se realiza el estudio con el fin de obtener datos y análisis que permitan generalizar los resultados al total de la población. Su adecuada selección es fundamental para la validez y fiabilidad de las conclusiones en la investigación (Supo, 2024).

Muestreo

Para la conformación de la unidad muestral, se aplicó un muestreo probabilístico mediante la técnica aleatoria simple. Dicho procedimiento asegura que la totalidad de los elementos de la población cuente con la misma probabilidad conocida de ser seleccionados, condición que preserva la objetividad del proceso y optimiza la representatividad de los hallazgos (Supo, 2024).

Cálculo del tamaño de muestra

El cálculo del tamaño de la muestra se determinó mediante la ecuación de Cochran ajustada para poblaciones finitas. Este procedimiento permitió establecer un número de unidades muestrales estadísticamente representativo,

articulando el tamaño del universo, con el nivel de confianza, la variabilidad estimada y el margen de error máximo admisible.

Donde:

N: Tamaño de la población total (143).

Z: Valor Z correspondiente al nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza del 95%).

p: Proporción esperada (0.5). La probabilidad de que sea favorable

q: (1 – p): 0.5 La probabilidad de que el resultado No sea favorable

e: Margen de error aceptado (5%).

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

$$n = \frac{143 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(143 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 104$$

Elemento de estudio

Trabajadores de unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata

3.4 Métodos y técnicas

Instrumento

Cuestionario: La investigación trabajó con dos cuestionarios, uno diseñado para medir las competencias laborales y otro para la productividad, cada uno con 21 preguntas. Los instrumentos se estructuraron con ítems cerrados, valorados mediante una escala Likert de cinco puntos (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.

Método

De acuerdo con Supo (2024) el método y técnica se refiere a las estrategias y procedimientos que se emplean para llevar a cabo la investigación, recopilación

y análisis de datos con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y responder a las preguntas de investigación.

Hipotético – Deductivo

El método hipotético - deductivo se considera uno de los procedimientos fundamentales en la investigación científica, diseñado para construir y validar conocimiento mediante la formulación y prueba de hipótesis. Aunque es posible identificarlo como parte de un enfoque científico más amplio, su estructura y pasos específicos lo definen claramente como un método (Supo & Zacarias, 2024).

Técnicas

De acuerdo con Monroy et al. (2018) sostienen que las técnicas de investigación constituyen procedimientos sistemáticos orientados al levantamiento, sistematización y análisis de la información. La aplicación de estos instrumentos busca estructurar las fases del estudio, asegurar la trazabilidad de los datos y dirigir de manera rigurosa la labor investigativa.

Instrumento

Según Hernández (2018), el cuestionario se posiciona como una herramienta fundamental en los diseños cuantitativos, cuya utilidad trasciende la indagación de expectativas comerciales o de opinión pública. Su empleo se extiende a múltiples disciplinas académicas gracias a su capacidad para estructurar y cuantificar variables complejas de forma objetiva.

Encuesta

De acuerdo con Baena (2017), la técnica de la encuesta se define como la aplicación de un cuestionario sobre una fracción representativa de la población estudiada, con la finalidad de recolectar datos empíricos de manera estandarizada.

Validez

De acuerdo con Supo (2024) la validez se refiere al grado en el que un instrumento o procedimiento mide de manera precisa y adecuada aquello que se propone medir. Es un criterio fundamental que garantiza que los resultados

obtenidos reflejen con exactitud la realidad del fenómeno estudiado y no se vean afectados por sesgos o errores sistemáticos.

3.5 Tratamiento de datos

Para llevar a cabo el estudio titulado: Competencia Laboral y Productividad en la Unidad de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024, se aplicaron encuestas a los trabajadores de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la mencionada institución. Una vez recopilada la información, los datos fueron procesados y analizados utilizando métodos de estadística descriptiva e inferencial. Posteriormente, se realizaron pruebas de hipótesis y análisis de coeficiente de correlación, lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas y extraer conclusiones fundamentadas sobre la relación entre la competencia laboral y la productividad.

De igual manera, una vez recopiladas las respuestas de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, se procedió a su tabulación y se presentaron los resultados en tablas y gráficos, facilitando así una interpretación organizada y comprensible. El análisis de los datos se llevó a cabo con el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, Versión 27), ampliamente reconocido en las ciencias exactas y sociales. Gracias a su popularidad y facilidad de uso, este software se considera uno de los más eficaces en su campo, ya que reduce significativamente la complejidad en el procesamiento de la información y permite la obtención de conclusiones bien fundamentadas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para el procesamiento de la información empírica, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, organizando los hallazgos mediante distribuciones de frecuencias absolutas y relativas porcentuales. Estos datos se consolidaron en tablas y figuras descriptivas, permitiendo visibilizar el comportamiento operativo tanto de las variables de estudio como de sus correspondientes dimensiones.

4.1.1 Confiabilidad y validación del instrumento

Dicho procedimiento permitió verificar la consistencia interna y estabilidad temporal de los instrumentos aplicados para la recolección de los datos. La confiabilidad se estimó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, considerándose aceptable y metodológicamente adecuado al situarse en el rango de 0.70 a 0.90, lo cual garantiza la coherencia métrica de las mediciones (Hernández, 2018).

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el alfa de Cronbach

Instrumento	Valor de alfa de Cronbach	N.º de Ítems
Cuestionario de Competencias Laborales	,904	21
Cuestionario de Productividad	,897	21
Total	,945	42

Nota. Análisis realizado en SPSS, versión 27, con una muestra de 104 trabajadores

En la Tabla 1 se consolidan los coeficientes de consistencia interna obtenidos tras la aplicación del Alpha de Cronbach a una muestra piloto de 104 colaboradores. El instrumento destinado a medir la variable competencias laborales registró un índice de 0,904, en tanto que la escala de productividad laboral alcanzó un valor de 0,897, evidenciando ambos una elevada fiabilidad psicométrica. De manera global, la escala integrada por los 42 reactivos arrojó un coeficiente general de 0,945, lo que confirma una excelente homogeneidad en la recolección del material empírico. El tratamiento estadístico de los datos se ejecutó mediante el software IBM SPSS versión 27.

Tabla 2
Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Buena
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Muy buena
Experto 3	Validez de forma, contenido y estructura	Aceptable

Nota. Elaboración propia

En función de lo observado en la tabla 2, se constata que el comité de jueces efectuó un riguroso examen sobre la estructura, la validez de contenido y el criterio formal del instrumento. Las evaluaciones emitidas se situaron de forma convergente entre las categorías de Aceptable, Buena y Muy Buena, lo cual confirma la pertinencia métrica y la solidez técnica del diseño planteado. Dichos dictámenes evidencian un consenso favorable respecto a la idoneidad de la escala para la recolección de los datos.

4.1.2. Resultados de la primera variable

En esta sección se estructuraron los baremos de interpretación para la variable competencias laborales y sus respectivas dimensiones, insumo fundamental para categorizar los niveles de medición alcanzados. Posteriormente, se detalló la distribución de frecuencias y porcentajes

correspondiente a cada dimensión, permitiendo caracterizar la percepción del personal evaluado en función de los puntajes obtenidos.

Tabla 3

Baremos para la variable competencias laborales y sus dimensiones

CATEGORIA	V1: Competencia Laboral	D1: Capacidades	D2: Aptitudes	D3: Valores y Actitudes
Muy bueno	[85- 105]	[29 - 35]	[21 - 25]	[37 - 45]
Bueno	[64 - 84]	[22- 28]	[16- 20]	[28- 36]
Regular	[43 - 63]	[15 - 21]	[11 - 15]	[19 - 27]
Deficiente	[21 - 42]	[07 - 14]	[05 - 10]	[09 - 18]

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en Excel

La tabla 3 presenta los rangos de puntuación que permiten clasificar la Competencia Laboral V1 y sus dimensiones D1: Capacidades, D2: Aptitudes y D3: Valores y Actitudes en cuatro niveles: Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente. Para V1, las escalas son de 85-105 Muy bueno, 64-84 Bueno, 43-63 Regular y 21-42 Deficiente. En Capacidades D1, los rangos son de 29-35 Muy bueno, 22-28 Bueno, 15-21 Regular y 7-14 Deficiente. Para Aptitudes D2, los rangos son de 21-25 Muy bueno, 16-20 Bueno, 11-15 Regular y 5-10 Deficiente. Finalmente, en Valores y Actitudes D3, los rangos son de 37-45 Muy bueno, 28-36 Bueno, 19-27 Regular y 9-18 Deficiente. Este baremo facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora en las competencias laborales del personal evaluado.

Resultados estadísticos de nivel descriptivo

El procesamiento empírico de la muestra se sistematizó mediante técnicas de estadística descriptiva, condensando la información en tablas de resumen y figuras analíticas. Esta representación tabular y visual sintetiza las distribuciones de frecuencia, las proporciones y la dispersión cuantitativa de las variables, expresadas en términos absolutos y porcentuales.

Tabla 4

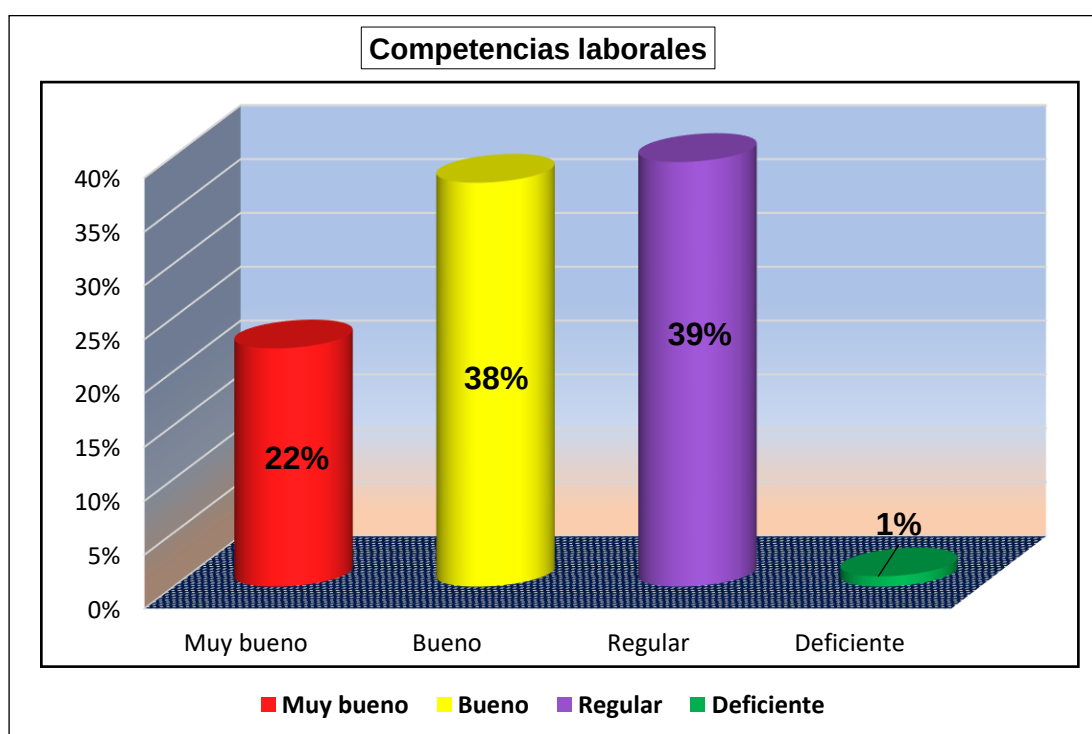
Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	23	22%
Bueno	39	38%
Regular	41	39%
Deficiente	01	01%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 1

Representación en medidas porcentuales de la variable competencias laborales



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 4 y la Figura 1 se presentaron la distribución y representación de las percepciones de los trabajadores sobre la variable competencias laborales en la organización evaluada. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 41 se clasificaron en la categoría Regular, representando el 39% del

total. Este grupo mostró un nivel intermedio, lo que significa que su desempeño es adecuado, pero tiene margen para mejorar. En otras palabras, estos trabajadores poseen las habilidades necesarias para realizar sus funciones, pero podrían beneficiarse de un refuerzo en ciertas áreas para alcanzar un nivel más alto de desempeño. A su vez, 39 trabajadores, equivalentes al 38%, fueron considerados Buenos, lo que reflejó un desempeño cercano a lo esperado en sus funciones y un nivel de competencias satisfactorio. Por otro lado, 23 trabajadores se ubicaron en la categoría Muy bueno, lo que supuso el 22% de la muestra y evidenció un nivel destacado de habilidades, indicando que estos trabajadores no solo cumplen con los requisitos del puesto, sino que también sobresalen en la ejecución de sus tareas y tienen un alto nivel de competencia. Finalmente, 1 trabajador, que representó el 1%, se catalogó como Deficiente, indicando un nivel de competencias claramente deficitario, lo que indica que este colaborador necesita una intervención inmediata en términos de capacitación o reentrenamiento. De este modo, se observó una marcada predominancia de niveles intermedios, con un porcentaje moderado en la categoría sobresaliente y una mínima proporción en la más baja, proporcionando una visión clara de la distribución de las competencias laborales dentro de la institución.

Análisis

La percepción de las competencias laborales reflejó, en la mayoría de los trabajadores, un nivel intermedio en cuanto a sus capacidades para el desempeño de sus funciones, lo que indicó un cumplimiento aceptable de las exigencias laborales. Un segmento adicional de la tabla y grafico mostró un nivel adecuado, cumpliendo de manera satisfactoria con las competencias requeridas, pero sin llegar a destacar de forma sobresaliente. Por otro lado, se advirtió la existencia de un grupo con competencias por debajo de lo necesario, lo que podría haber impactado en la eficiencia general del servicio; mientras que solo una proporción reducida evidenció competencias sobresalientes. En conjunto, esta distribución mostró una clara predominancia de niveles intermedios, con una menor representación tanto en las categorías

más altas como en las más bajas, ofreciendo así una visión integral sobre el desempeño percibido en la institución.

Tabla 5

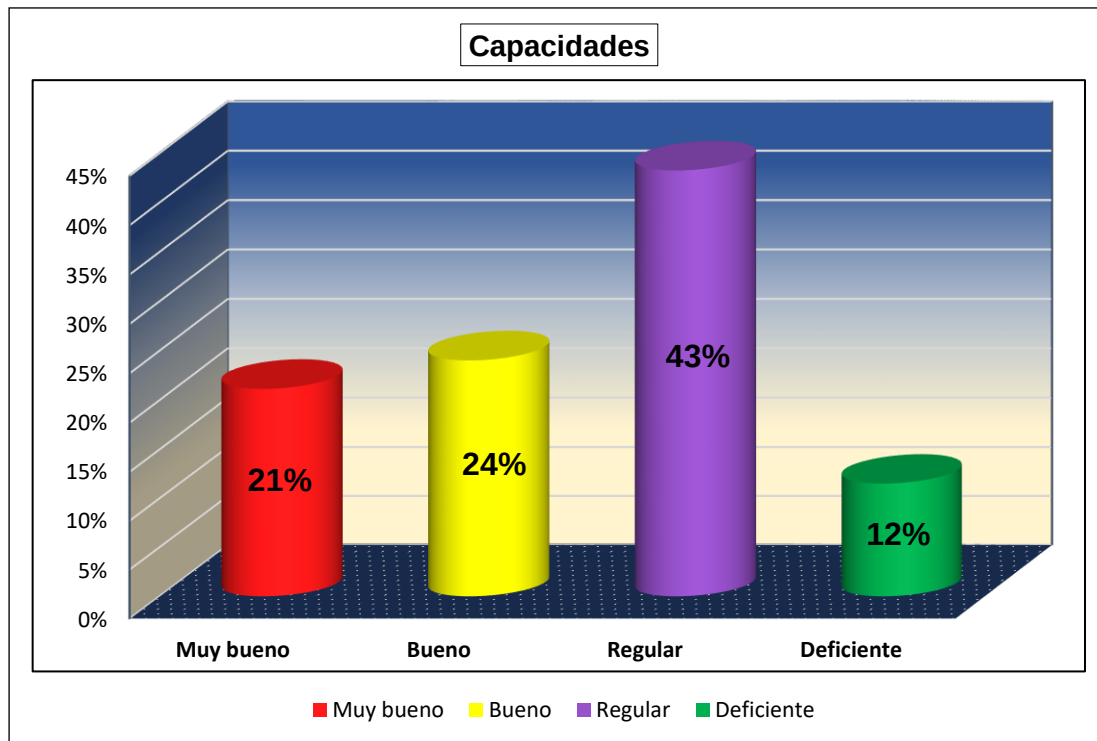
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión capacidades de la variable competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	22	21%
Bueno	25	24%
Regular	45	43%
Deficiente	12	12%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 2

Representación en medidas porcentuales de la dimensión capacidades



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 5 y la Figura 2 se presentaron la distribución y representación de las percepciones de los trabajadores sobre la dimensión capacidades dentro de la variable de competencias laborales. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 45 se clasificaron en la categoría Regular, lo que representó el 43% del total, indicando que estos trabajadores tienen un nivel aceptable de capacidades, pero con áreas que podrían mejorarse para alcanzar un desempeño más destacado. Un grupo de 25 trabajadores, equivalente al 24%, fue clasificado en Bueno, lo que refleja un desempeño satisfactorio y una adecuada aplicación de las capacidades en sus funciones. Asimismo, 22 trabajadores 21% fueron ubicados en la categoría Muy bueno, mostrando un alto nivel de competencia en sus capacidades, destacando en su desempeño. Finalmente, 12 trabajadores, que representaron el 12%, se catalogaron como Deficientes, indicando un nivel insuficiente de capacidades en relación con los estándares requeridos. En conjunto, esta distribución puso de manifiesto una mayor presencia en los niveles intermedios, un porcentaje considerable en la categoría más baja y una menor participación en las más altas, lo que brindó una perspectiva integral sobre el estado de las capacidades dentro de la institución.

Análisis

La distribución de las capacidades laborales reflejó que un número significativo de trabajadores se encontraba en un nivel intermedio, lo que indicaba un desempeño adecuado, pero con áreas para mejorar y alcanzar un rendimiento más destacado. Un grupo menor mostró un desempeño satisfactorio, aplicando de manera adecuada las capacidades requeridas en sus funciones, mientras que otro grupo destacó por sus altas competencias, evidenciando un nivel sobresaliente. No obstante, también se observó que algunos trabajadores presentaban deficiencias en sus capacidades, lo que sugería la necesidad de una intervención en su formación. En general, la distribución evidenció una mayor concentración en los niveles intermedios, con una menor representación en las categorías más altas y bajas,

proporcionando una visión clara de las fortalezas y debilidades dentro de la institución en cuanto a las capacidades laborales.

Tabla 6

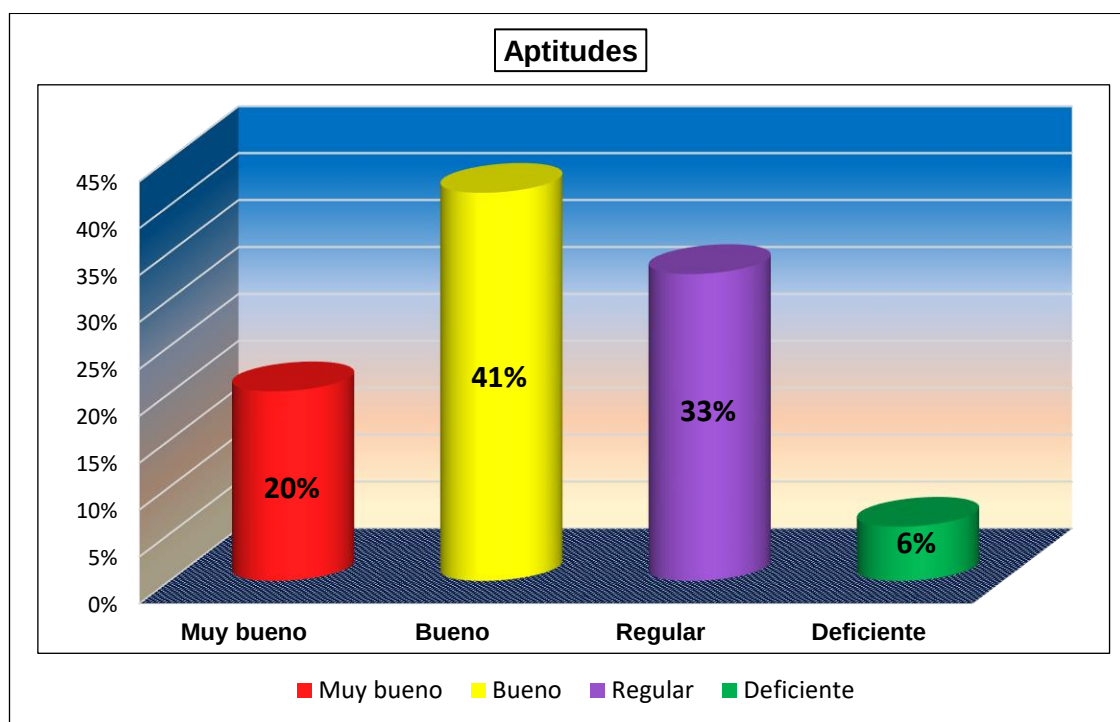
Descripción de frecuencias de la dimensión aptitudes de la variable competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	20%
Bueno	43	41%
Regular	34	33%
Deficiente	6	6%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 3

Representación en medidas porcentajes de la dimensión aptitudes



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 6 y la Figura 3 se presentaron la distribución y representación de las percepciones de los trabajadores sobre la dimensión aptitudes de la variable competencias laborales. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 43 se clasificaron en la categoría Bueno, representando el 41% del total y evidenciando un nivel satisfactorio de aptitudes. A su vez, 34 trabajadores, equivalentes al 33%, se ubicaron en la categoría Regular, reflejando un desempeño ajustado a los requerimientos mínimos del puesto. Por otro lado, 21 trabajadores se situaron en la categoría Muy bueno, lo que supuso el 20% de la muestra y denotó un dominio elevado de las aptitudes laborales. Mientras tanto, 6 trabajadores, que representaron el 6%, fueron catalogados como Deficiente, evidenciando un nivel insuficiente con respecto a las exigencias establecidas. De este modo, se observó una marcada predominancia de la categoría Bueno, con una representación considerable en Regular, y una menor proporción tanto en los niveles más altos como en los más bajos, ofreciendo una visión integral de las aptitudes laborales dentro de la institución.

Análisis

La distribución de las aptitudes laborales reflejó que la mayoría de los trabajadores se situó en la categoría Bueno, evidenciando un desempeño que satisfacía de manera adecuada las exigencias del puesto. Un grupo relevante permaneció en Regular, lo que indicó un nivel de cumplimiento ajustado a los mínimos requerimientos. Por su parte, una cantidad menor se distinguió en la categoría Muy bueno, mostrando un dominio elevado de sus aptitudes, mientras que otro segmento reducido se encontró en Deficiente, evidenciando brechas formativas considerables. En conjunto, esta configuración sugirió la necesidad de reforzar las aptitudes de quienes se ubicaban en los niveles más bajos, al tiempo que se fomentaba el crecimiento de quienes ya demostraban un buen desempeño, con miras a afianzar un desempeño globalmente óptimo en la organización.

Tabla 7

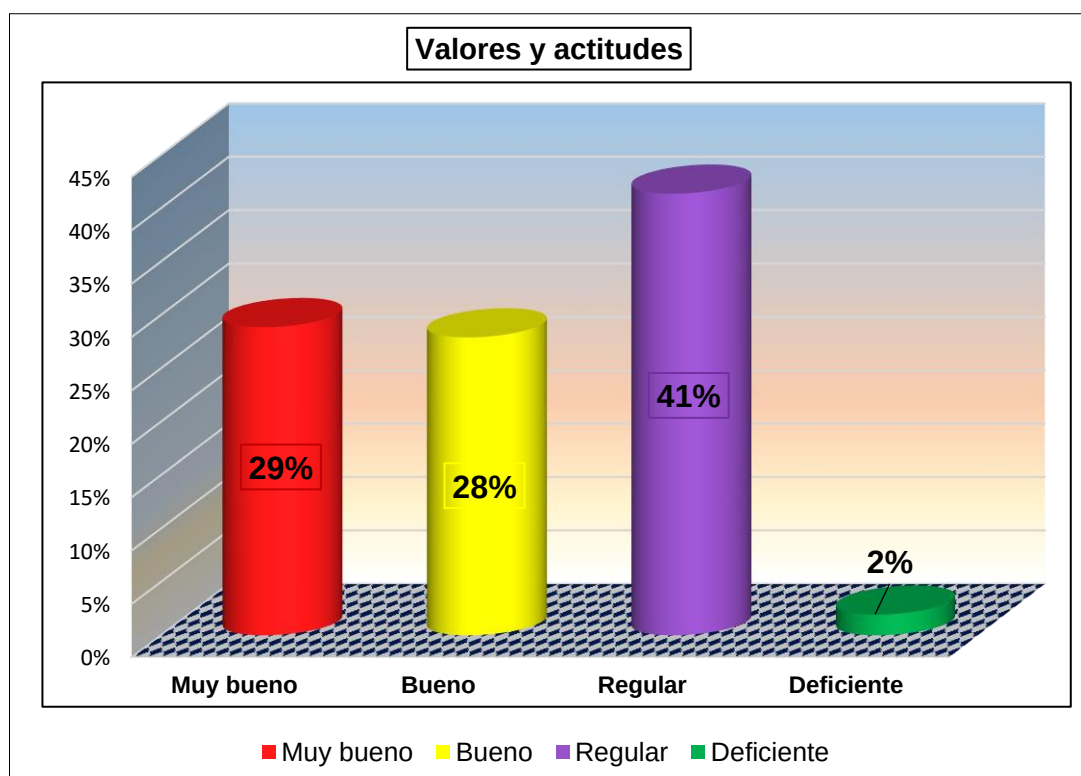
Descripción de la dimensión valores y actitudes de la variable competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	30	29%
Bueno	29	28%
Regular	43	41%
Deficiente	2	2%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 4

Representación en medidas porcentuales de la dimensión valores y actitudes



Nota. *Elaboración propia*

Interpretación

En la Tabla 7 y la Figura 4 se presentan la distribución y representación de las percepciones de los trabajadores respecto a la dimensión valores y actitudes dentro de la variable competencias laborales. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 43 se ubicaron en la categoría Regular, lo que representó el 41% del total. Este resultado indicó que una proporción considerable del personal presentó actitudes aceptables, aunque con margen para reforzar aspectos vinculados al compromiso, la responsabilidad y el respeto institucional. Por otro lado, 30 trabajadores, equivalentes al 29%, fueron clasificados como Muy bueno, mientras que 29 trabajadores, representando el 28%, se ubicaron en la categoría Bueno. Estas cifras reflejaron una presencia importante de actitudes laborales favorables, asociadas a una disposición positiva hacia los valores organizacionales. Finalmente, solo 2 trabajadores, lo que representó el 2%, fueron considerados Deficientes, lo cual evidenció un bajo nivel de desarrollo en esta dimensión, posiblemente asociado a conductas que se alejan de los principios éticos y normativos establecidos. Por ello, esta distribución mostró una predominancia en los niveles intermedios y altos, con una mínima incidencia de niveles críticos, lo que brindó una visión alentadora del estado de los valores y actitudes dentro de la institución evaluada.

Análisis

La distribución de los valores y actitudes laborales reflejó que la mayor parte de los trabajadores se concentró en la categoría Regular, lo que evidenció un nivel aceptable en cuanto a disposición ética, respeto institucional y cumplimiento normativo, aunque con aspectos que podrían ser fortalecidos mediante intervenciones formativas. Un grupo considerable se ubicó en las categorías Bueno y Muy bueno, lo que indicó una actitud positiva frente a las responsabilidades laborales, evidenciando compromiso, colaboración y sentido de pertenencia. Por su parte, un número mínimo de trabajadores fue clasificado como Deficiente, lo que puso de manifiesto la existencia de comportamientos que se alejan de los valores promovidos por la institución y que requieren acciones correctivas puntuales. En conjunto, esta configuración

evidenció una estructura predominantemente favorable, aunque con la necesidad de reforzar los niveles intermedios y atender los casos críticos, con el objetivo de consolidar un entorno organizacional basado en principios éticos sólidos y actitudes alineadas a la misión institucional.

Resultados de la segunda variable

En este apartado se definen los intervalos y baremos de interpretación correspondientes a la variable productividad laboral y sus respectivas dimensiones. Dichos cortes normativos permitieron estratificar las escalas de medición para, posteriormente, detallar la distribución porcentual y el nivel de desarrollo alcanzado en cada uno de los factores evaluados.

Tabla 8

Baremos para la variable productividad y sus dimensiones

CATEGORIA	V2 Productividad	D1: Eficiencia	D2: Efectividad	D3: Eficacia
Muy alto	[85 - 105]	[33 - 40]	[29 - 35]	[25 - 30]
Alto	[64 - 84]	[25- 32]	[22- 28]	[19- 24]
Medio	[43 - 63]	[17 - 24]	[15 - 21]	[13 - 18]
Bajo	[21 - 42]	[08- 16]	[07 - 14]	[06 - 12]

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en Excel

La tabla 8 presenta los rangos de puntuación que permiten clasificar la Productividad V2 y sus dimensiones D1: Eficiencia, D2: Efectividad y D3: Eficacia en cuatro niveles: Muy alto, Alto, Medio y Bajo. Para V2, las escalas son de 85-105 Muy alto, 64-86 Alto, 43-64 Medio y 21-42 Bajo. En Eficiencia D1, los rangos son de 33-40 Muy alto, 25-32 Alto, 17-24 Medio y 8-16 Bajo. Para Efectividad D2, los rangos son de 29-35 Muy alto, 22-28 Alto, 15-21 Medio y 7-14 Bajo. Finalmente, en Eficacia D3, los rangos son de 25-30 Muy alto, 19-24 Alto, 13-18 Medio y 6-12 Bajo. Este baremo facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora en la productividad del personal evaluado.

Resultados estadísticos de nivel descriptivo

Tabla 9

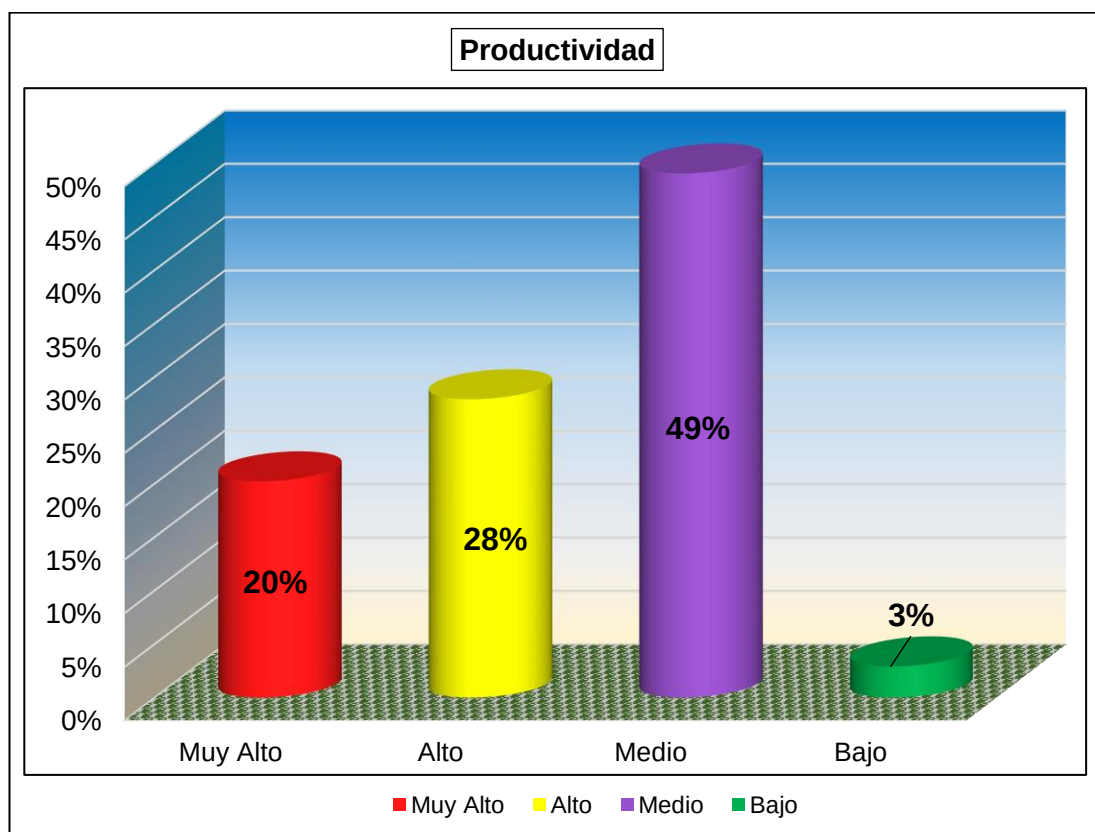
Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	21	20%
Alto	29	28%
Medio	51	49%
Bajo	3	3%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 5

Representación en medidas porcentuales de la variable productividad



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 9 y la Figura 5 se presentó la distribución y representación de las percepciones de los trabajadores respecto a la variable Productividad. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 21 se ubicaron en la categoría Muy Alto, lo que representó el 20% del total. Este resultado indicó que una proporción relativamente pequeña del personal alcanzó un desempeño sobresaliente en términos de productividad. Por otro lado, 29 trabajadores (28%) fueron clasificados en la categoría Alto, lo que refleja un buen nivel de productividad, pero aún con espacio para mejoras en términos de eficiencia y efectividad. La mayoría, 51 trabajadores (49%), se ubicaron en la categoría Medio, lo que indica que una gran parte de los trabajadores tiene un desempeño promedio, con áreas de oportunidad claras para optimizar la productividad. Finalmente, solo 3 trabajadores (3%) fueron considerados en la categoría Bajo, lo que indica que un porcentaje muy pequeño de la muestra presenta un bajo nivel de productividad, lo que requiere intervenciones o mejoras en su desempeño. Esta distribución muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles medios y altos, lo que denota un desempeño general positivo en términos de productividad.

Análisis

La distribución de los niveles de Productividad reflejó que la mayoría de los trabajadores se ubicó en la categoría Medio, evidenciando un desempeño que satisface parcialmente las expectativas del puesto, pero con áreas claras de mejora. Un número considerable se ubicó en la categoría Alto, lo que indica un desempeño positivo, cercano a los niveles óptimos, pero aún con espacio para un mayor aprovechamiento de recursos y resultados. Por otro lado, una pequeña proporción de trabajadores se destacó en la categoría Muy Alto, mostrando un dominio sobresaliente de las responsabilidades y superando las expectativas del puesto. Finalmente, un número reducido se encontró en el nivel Bajo, reflejando una brecha significativa en su rendimiento, lo que puede estar relacionado con la necesidad de apoyo adicional, capacitación o ajustes en los procesos de trabajo.

Tabla 10

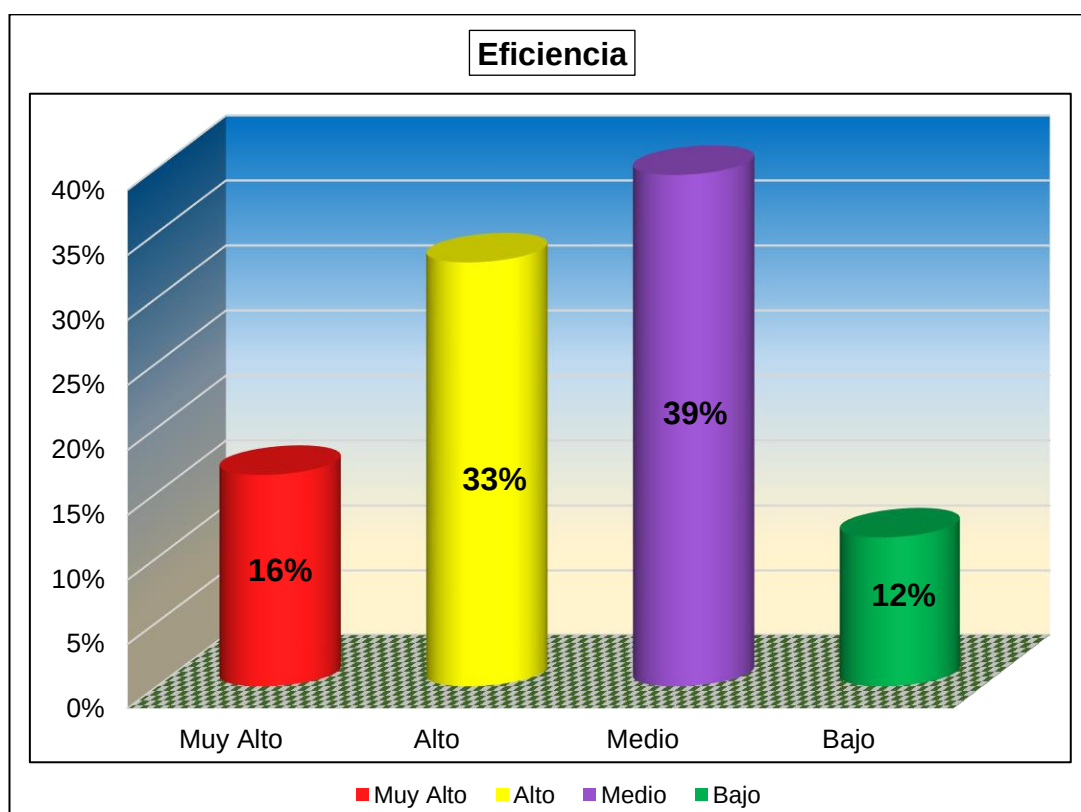
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficiencia de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	17	16%
Alto	34	33%
Medio	41	39%
Bajo	12	12%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 6

Representación en medidas porcentuales de la dimensión eficiencia



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 10 y la Figura 6 se presentó la distribución de los resultados y la descripción de los niveles observados en los trabajadores respecto a la dimensión Eficiencia dentro de la variable Productividad. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 17 se ubicaron en la categoría Muy Alto, lo que representó el 16% del total. Este resultado indicó que una proporción relativamente pequeña de los trabajadores alcanzó un desempeño sobresaliente en términos de eficiencia, mostrando un uso óptimo de los recursos y un rendimiento superior. Por otro lado, 34 trabajadores (33%) fueron clasificados en la categoría Alto, lo que refleja un desempeño positivo en la mayoría de los aspectos, pero con espacio para mejorar aún más en el aprovechamiento de recursos. La mayoría de los trabajadores, 41 (39%), se ubicaron en la categoría Medio, lo que sugiere que una gran parte de la muestra tiene un rendimiento promedio en términos de eficiencia, con áreas de mejora identificables. Finalmente, 12 trabajadores (12%) fueron considerados en la categoría Bajo, lo que indica que un pequeño porcentaje de la muestra presenta un desempeño considerablemente bajo en eficiencia, lo que requiere acciones correctivas. Esta distribución muestra una predominancia de niveles Medio y Alto, con una baja incidencia en niveles Bajo, lo que denota una tendencia general positiva en eficiencia.

Análisis

El análisis de la Tabla 10 y la Figura 6 muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentra en los niveles Medio y Alto en términos de Eficiencia, lo que indica un desempeño general positivo. Sin embargo, la mayor parte del grupo se encuentra en el nivel Medio, sugiriendo que hay áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia. Aunque una proporción considerable está en el nivel Alto, se observa que no todos los trabajadores están aprovechando al máximo los recursos disponibles. Por último, un pequeño grupo presenta un desempeño Bajo, lo que requiere intervención para mejorar sus niveles de eficiencia. Esto resalta la necesidad de enfocar esfuerzos en los niveles Medio y Bajo para optimizar el rendimiento global.

Tabla 11

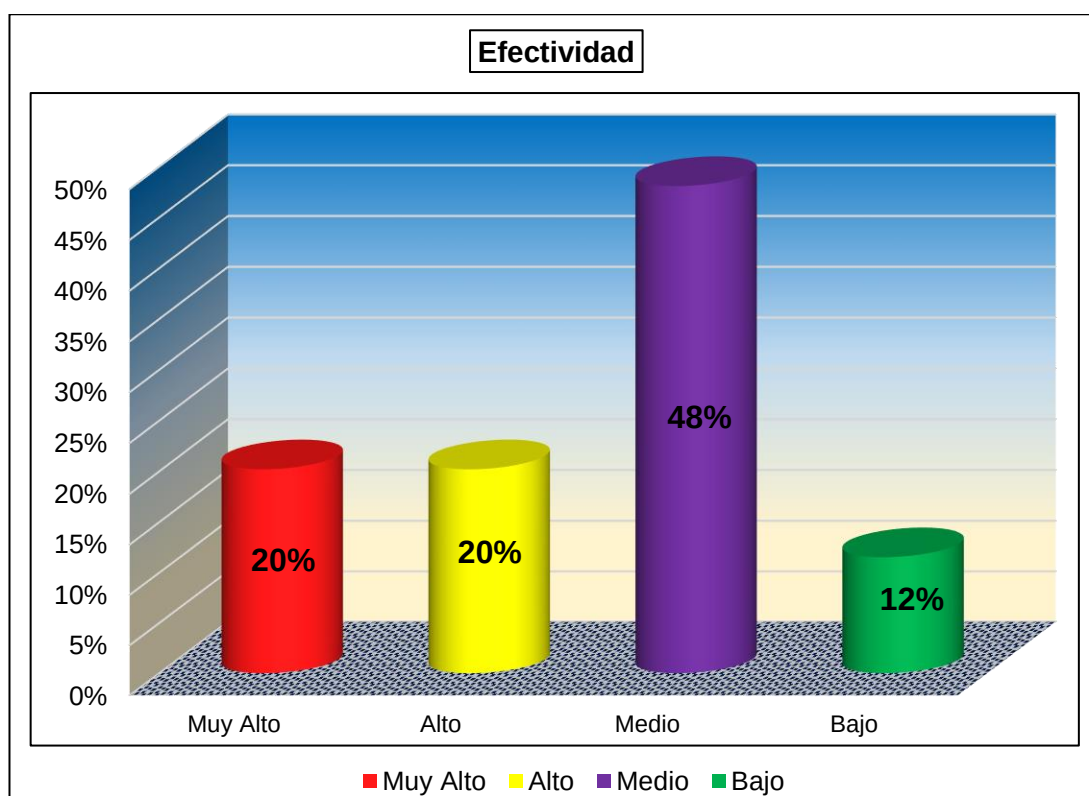
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión efectividad de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	21	20%
Alto	21	20%
Medio	50	48%
Bajo	12	12%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 7

Representación en medidas porcentuales de la dimensión efectividad



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 11 y la Figura 7 se presentó la distribución de los resultados de los trabajadores respecto a la dimensión Efectividad dentro de la variable Productividad. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 21 se ubicaron en la categoría Muy Alto, lo que representó el 20% del total. Este resultado indica que una proporción moderada de los trabajadores alcanzó un desempeño sobresaliente en términos de efectividad, logrando los objetivos establecidos de manera eficiente. Un número similar, 21 trabajadores (20%), fue clasificado en la categoría Alto, reflejando un buen desempeño, aunque con posibilidades de optimizar aún más el cumplimiento de metas. La mayoría de los trabajadores, 50 (48%), se ubicaron en la categoría Medio, lo que muestra que una gran parte del personal presenta un rendimiento promedio en cuanto a la efectividad, con áreas de mejora claras en el cumplimiento de objetivos. Finalmente, 12 trabajadores (12%) fueron considerados en la categoría Bajo, lo que indica que un pequeño porcentaje de la muestra tiene dificultades en cumplir con los objetivos establecidos, requiriendo acciones correctivas. Esta distribución muestra una predominancia de niveles Medio y Alto, con una baja incidencia en el nivel Bajo.

Análisis

El análisis de la Tabla 11 y la Figura 7 muestra que la mayoría de los trabajadores se encuentra en los niveles Medio y Alto en términos de Efectividad, lo que indica un desempeño general positivo en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores se encuentra en el nivel Medio, lo que sugiere que existen áreas claras de oportunidad para mejorar la efectividad en el cumplimiento de metas. Aunque una proporción considerable de trabajadores se ubica en el nivel Alto, todavía hay espacio para optimizar los resultados alcanzados. Por otro lado, un pequeño grupo se encuentra en el nivel Bajo, lo que indica que este segmento enfrenta dificultades en alcanzar los objetivos, lo que requiere acciones correctivas. Esta distribución resalta la importancia de enfocar esfuerzos en mejorar los niveles Medio y Bajo para optimizar la efectividad en la unidad.

Tabla 12

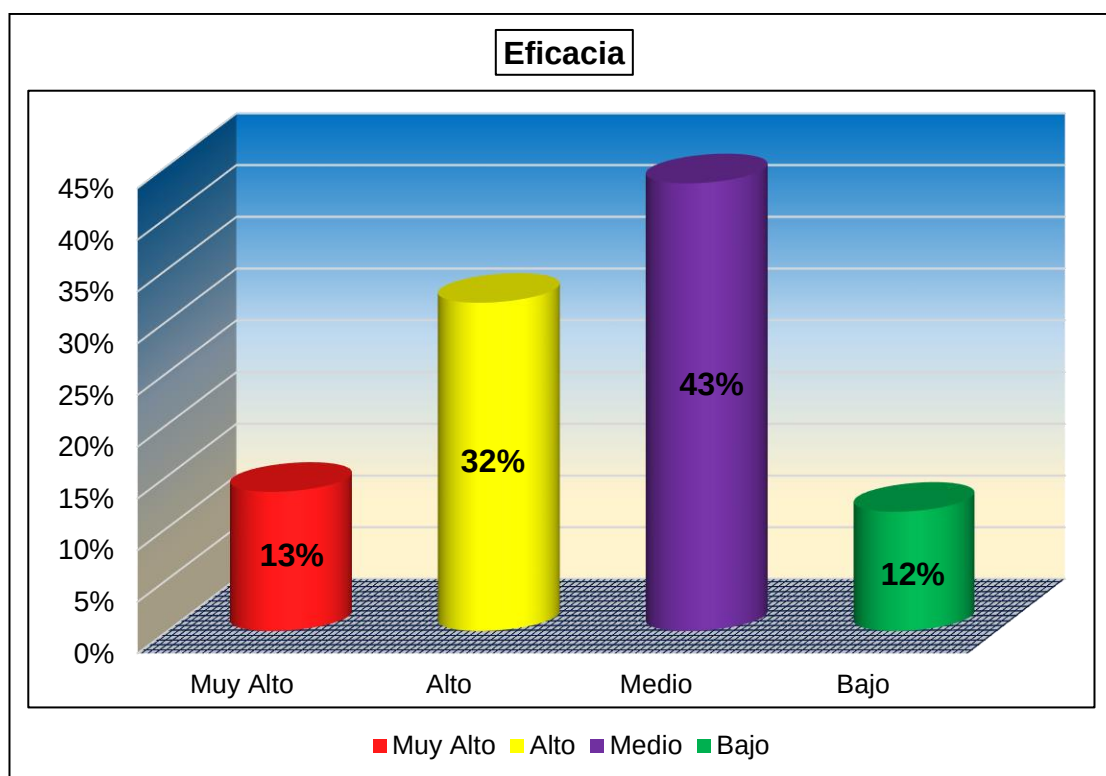
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia de la variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alto	14	13%
Alto	33	32%
Medio	45	43%
Bajo	12	12%
Total	104	100%

Nota. SPSS V27

Figura 8

Representación en medidas porcentuales de la dimensión eficacia



Nota. Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 12 y la Figura 8 se presentó la distribución y representación de los resultados de los trabajadores sobre la dimensión Eficacia dentro de la variable Productividad. La muestra incluyó a 104 trabajadores, de los cuales 14 trabajadores se clasificaron en la categoría Muy Alto, representando el 13% del total, lo que reflejó un desempeño sobresaliente en cuanto a eficacia, alcanzando los objetivos con resultados de alta calidad. En la categoría Alto, se ubicaron 33 trabajadores, equivalentes al 32%, lo que mostró un buen nivel de eficacia, aunque con espacio para mejorar aún más los resultados obtenidos. La mayoría, 45 trabajadores 43%, se situaron en la categoría Medio, lo que denotó un desempeño promedio en eficacia, con áreas de oportunidad para mejorar el cumplimiento de objetivos. Finalmente, 12 trabajadores 12% fueron clasificados en la categoría Bajo, lo que indicó que un pequeño porcentaje de la muestra tuvo dificultades en alcanzar los resultados esperados, lo que requiere acciones correctivas para mejorar su desempeño. En conjunto, esta distribución mostró una marcada predominancia en los niveles Medio y Alto, con una menor proporción de trabajadores en el nivel Bajo, reflejando un desempeño general positivo.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 prueba de normalidad

El procedimiento estadístico utilizado consistió en determinar si los datos seguían una distribución normal. Para ello, se consideraron dos pruebas: Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Sin embargo, se optó por utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que los datos analizados superaron el umbral de 50, alcanzando un total de (n=104) trabajadores. Las derivaciones inferenciales comenzaron con el análisis de normalidad, cuyo objetivo era determinar la distribución de la información obtenida.

Hipótesis para contrastar:

Ha: Los datos no siguen una distribución normal. (NO PARAMETRICOS)

Ho: Los datos siguen una distribución normal. (PARAMETRICOS)

Tipos de prueba de normalidad:

- Kolmogorov-Smirnov: $n > 50$
- Shapiro-Wilk: $n < 50$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0,05$ se rechaza H_0 y se acepta H_a .
- Si $p > 0,05$ se acepta H_0 y se rechaza H_a .

Conclusión:

- Si los datos siguen una distribución normal, se emplea pruebas paramétricas (R de Pearson).
- Si los datos no siguen una distribución normal, se emplea pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Tabla 13*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	0.142	104	0.191
Productividad	0.108	104	0.200

Nota. SPSS V27

Como se puede apreciar en la Tabla 13, el valor p o la significancia es mayor que α (0,05), lo que indica que los datos recopilados de la muestra siguen una distribución normal.

Análisis

Al realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Competencia laboral fue 0.191 y para la variable Productividad fue 0.200, ambos valores fueron mayores que α (0,05), lo que indicó que los datos recopilados de la muestra siguen una distribución normal para ambas variables.

Interpretación

La normalidad en la muestra lleva a la determinación de que los datos derivan de una distribución normal.

Decisión

Debido a que los valores de la significancia obtenidos con la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Competencia laboral fue 0.191 y para la variable Productividad fue 0.200, ambos valores fueron mayores que α (0,05), lo que indicó que los datos recopilados de la muestra siguen una distribución normal para ambas variables. Debido a esta distribución, para el cálculo de la correlación, se aplicó el coeficiente de Pearson (prueba paramétrica).

Tabla 14

Interpretación del coeficiente correlación de Pearson

Valor del coeficiente r	Criterio o Significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. La tabla muestra la interpretación del coeficiente correlación de Pearson. Fuente: Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación.

4.2.2 prueba de hipótesis

Hipótesis general

a) planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

b) Nivel de significancia

$P < 0.05$

El nivel de significancia (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

c) Estadístico de prueba

Coefficiente paramétricos R de Pearson

d) Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se rechaza la conjetura nula (H0) y admite la alterna (H1)

e) Prueba estadística

Tabla15

Correlación entre las variables competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata.

R de Pearson		Competencias laborales	Productividad
Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1	,843**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	104	104
Productividad	Coefficiente de correlación	,843**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	104	104

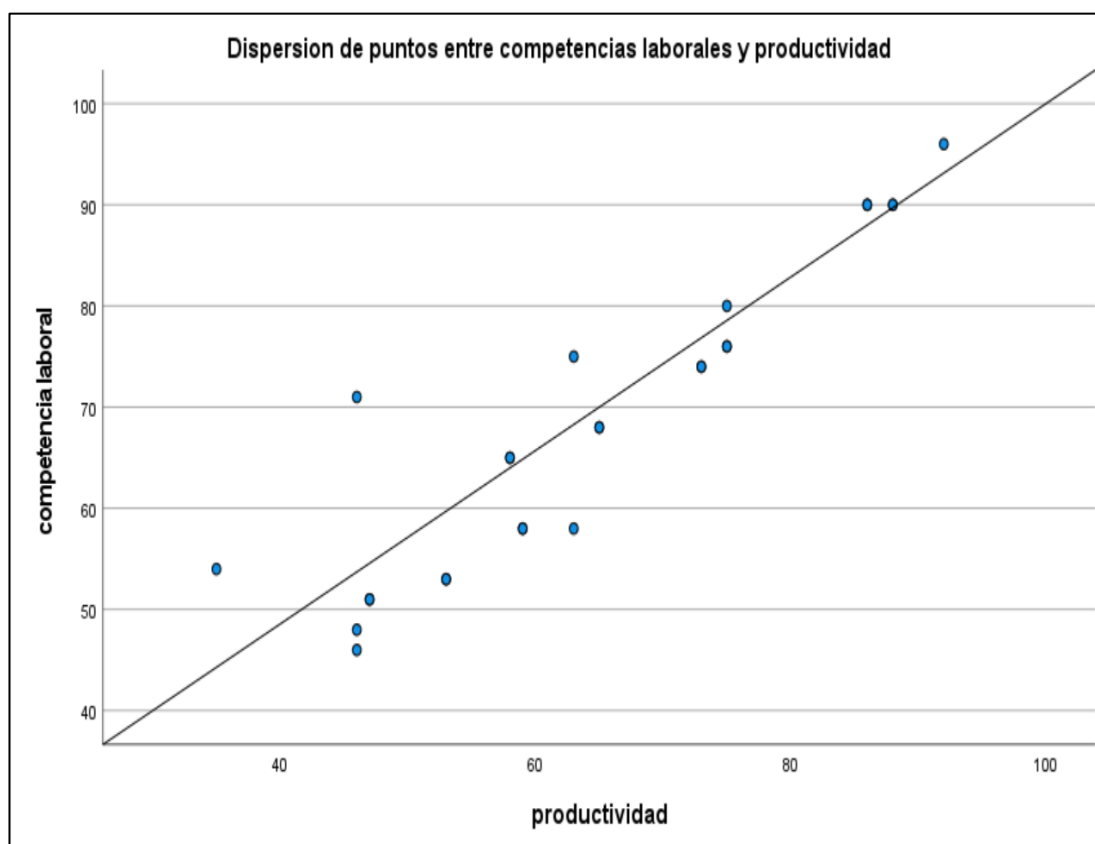
** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

f) Interpretación decisión

Considerando el objetivo general, los resultados presentados en la Tabla 15 muestran que el coeficiente de correlación de Pearson entre las competencias laborales y productividad fue $r = 0.843$ y la significancia bilateral es 0.001, lo que es estadísticamente significativo ($p < 0.05$). Este valor indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Además, el coeficiente de determinación (R^2) se calcula de la siguiente manera: $R^2 = r * r$; $R^2 = 0.843 * 0.843 = 0.709$ o 70.9%. Esto significa que el 70.9% de la variabilidad en la productividad puede ser explicada por las competencias laborales, lo que indica que el nivel de las competencias laborales tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata -Madre de dios, 2024.

Figura9

Gráfico de dispersión de las variables competencias laborales y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, MPT.



Nota. Spss v27

Interpretación

En la Figura 9 se ilustra el diagrama de dispersión correspondiente a la relación entre las competencias laborales y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos. La trayectoria ascendente de la nube de puntos evidencia una correlación positiva de elevada intensidad, confirmando que el incremento en las competencias del personal se asocia directamente con un mayor rendimiento operativo. Asimismo, la baja dispersión de los valores atípicos respecto a la línea de tendencia sugiere la estabilidad de esta asociación, si bien las ligeras desviaciones observadas advierten la concurrencia de variables intervinientes en el desempeño individual.

Hipótesis específica 1

a) planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre las capacidades y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

H0: No existe un grado de relación significativa entre las capacidades y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata -Madre de Dios, 2024.

b) Nivel de significancia

$P < 0.05$

El nivel de significancia (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

c) Estadístico de prueba

Coeficiente paramétricos R de Pearson

d) Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se rechaza la conjetura nula (H_0) y admite la alterna (H_1)

e) Prueba estadística

Tabla 16

Correlación entre la dimensión capacidades y la variable productividad

R de Pearson		Capacidad	Productividad
Capacidades	Coeficiente de correlación	1	,746**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	104	104
Productividad	Coeficiente de correlación	,746**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	104	104

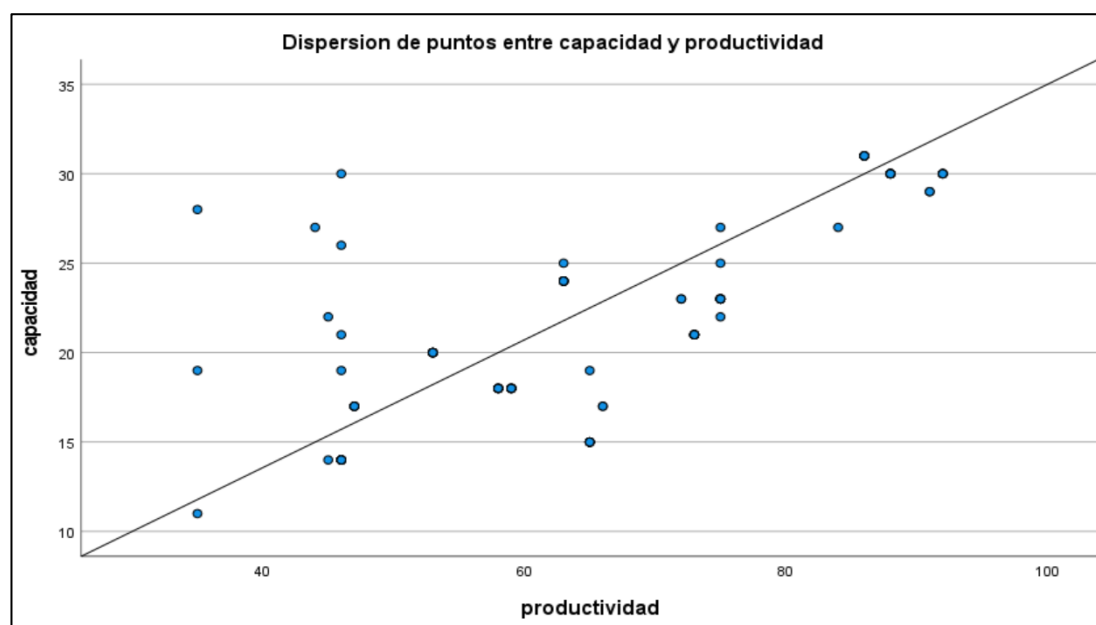
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Interpretación decisión

Como se aprecia en la Tabla 16, el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión capacidades y la productividad fue $r = 0.746$, con una significancia bilateral de 0.001, lo que evidenció una correlación positiva considerable de acuerdo con la escala de interpretación correspondiente. Este resultado fue estadísticamente significativo ($p < 0.05$), lo que confirmó la existencia de una relación directa entre ambas en la muestra analizada. Asimismo, el coeficiente de determinación (R^2) se obtuvo al elevar al cuadrado el valor de r ($0.746 \times 0.746 = 0.556$), indicando que el 55.6% de la variabilidad en la productividad podía ser explicada por las capacidades de los trabajadores en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

Figura10

Gráfico de dispersión de la dimensión capacidades y la productividad



Nota. Spss v27

Interpretación

En la Figura 10, se representó la relación entre la dimensión capacidades (eje vertical) y la productividad (eje horizontal). Cada punto correspondió al valor de capacidades y productividad de un trabajador en la unidad de gestión de residuos sólidos. Se observó que los puntos se distribuyeron mayormente alrededor de una línea ascendente, lo que indicó que, a mayores niveles de capacidades, también se presentaron mayores niveles de productividad. La línea diagonal sirvió para visualizar esta tendencia positiva de forma general. Algunos puntos se ubicaron por encima o por debajo de la línea, reflejando diferencias individuales en los valores de capacidades y productividad, pero sin alterar la tendencia global. En conjunto, la dispersión de puntos corroboró la correlación positiva considerable ($r = 0.746$) señalada en la Tabla 16.

Hipótesis específica 2

a) planteamiento de hipótesis

Ho: Existe relación significativa entre la aptitud y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

H1: existe un grado de relación significativa entre la aptitud y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

b) Nivel de significancia

$P < 0.05$

El nivel de significancia (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

c) Estadístico de prueba

Coefficiente paramétricos R de Pearson

d) Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se rechaza la conjetura nula (H0) y admite la alterna (H1).

e) Prueba estadística

Tabla 17

Correlación entre la dimensión aptitud y la variable productividad

R de Pearson		Aptitud	Productividad
Aptitud	Coefficiente de correlación	1	,612**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	104	104
Productividad	Coefficiente de correlación	,612**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	104	104

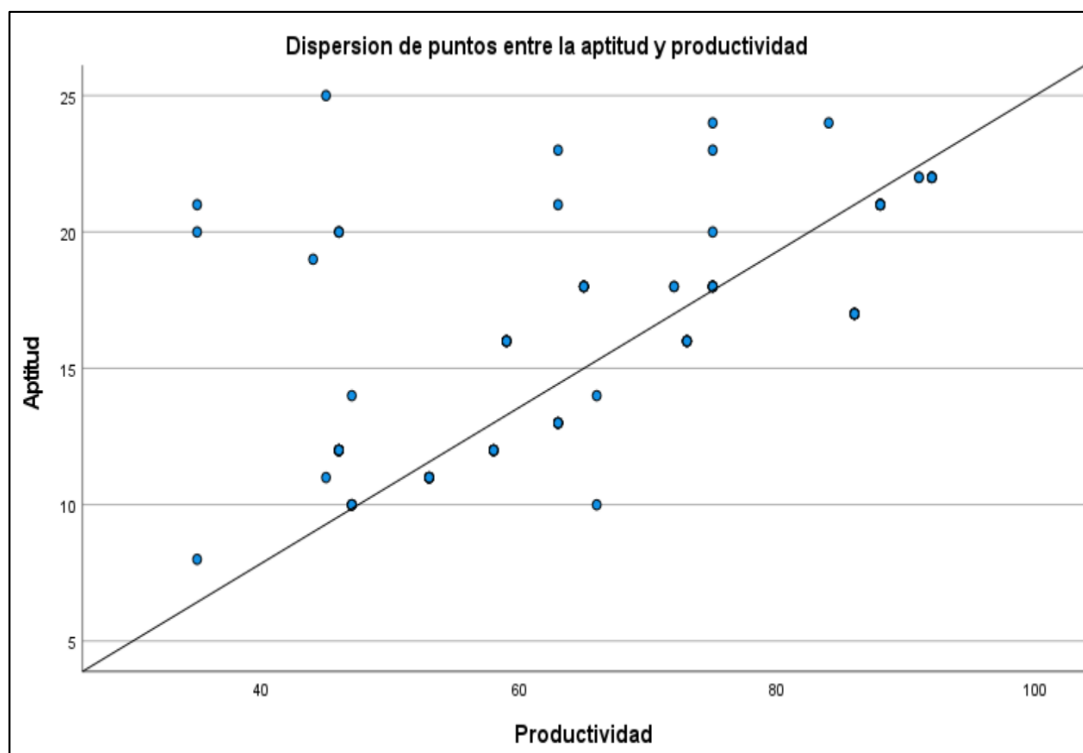
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Interpretación decisión

En la Tabla 17, el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión aptitud y la productividad fue de $r = 0.612$, con una significancia bilateral de 0.000, resultado estadísticamente significativo ($p < 0.05$). De acuerdo con la escala de interpretación, este valor de r correspondió a una correlación positiva media, lo cual indicó que, a medida que la aptitud de los trabajadores se incrementaba, también mejoraba su productividad. Además, al calcular el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.612 \times 0.612 = 0.374$), se estableció que el 37.4% de la variabilidad en la productividad podía explicarse por la aptitud de los trabajadores, mientras que el porcentaje restante correspondía a otros factores no considerados en esta dimensión. En conjunto, estos hallazgos resaltaron la importancia de la aptitud para el desempeño en la unidad de gestión de residuos sólidos, ya que influía de manera positiva y estadísticamente significativa en la productividad del personal.

Figura11

Gráfico de dispersión de la dimensión aptitud y la productividad



Nota. Spss v27

Interpretación

En la Figura 11, se observó la relación entre la aptitud (eje vertical) y la productividad (eje horizontal) de los trabajadores en la unidad de gestión de residuos sólidos. Cada punto representó la medición de un trabajador, apreciándose una disposición ascendente a lo largo de la línea de tendencia. Este patrón indicó que, a medida que la aptitud de los trabajadores aumentaba, también se elevaba su productividad. La mayoría de los puntos se concentró alrededor de la línea, confirmando la correlación positiva media ($r = 0.612$) obtenida en la Tabla 17. Algunos puntos se alejaron de la línea principal, pero no alteraron la tendencia general, lo que mostró que la aptitud tuvo una correlación con la productividad sin llegar a explicar todos los casos de manera uniforme.

4.2.4 prueba de hipótesis 3

a) planteamiento de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre los valores y actitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

H0: No existe relación significativa entre los valores y actitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata – Madre de Dios, 2024.

b) Nivel de significancia

$P < 0.05$

El nivel de significancia (p) admitido es 0.05, lo que denota que hay un 5 % de posibilidad de rechazo y un 95 % de confianza de existir relación.

c) Estadístico de prueba

Coeficiente paramétricos R de Pearson

d) Lectura del p valor

Si la significación es inferior a 0.05, se rechaza la conjetura nula (H_0) y admite la alterna (H_1).

e) Prueba estadística

Tabla 18

Correlación entre la dimensión valores y actitudes y la variable productividad

R de Pearson		Valores y actitudes	Productividad
Valores y actitudes	Coefficiente de correlación	1	,810**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	104	104
	Coefficiente de correlación	,810**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	104	104

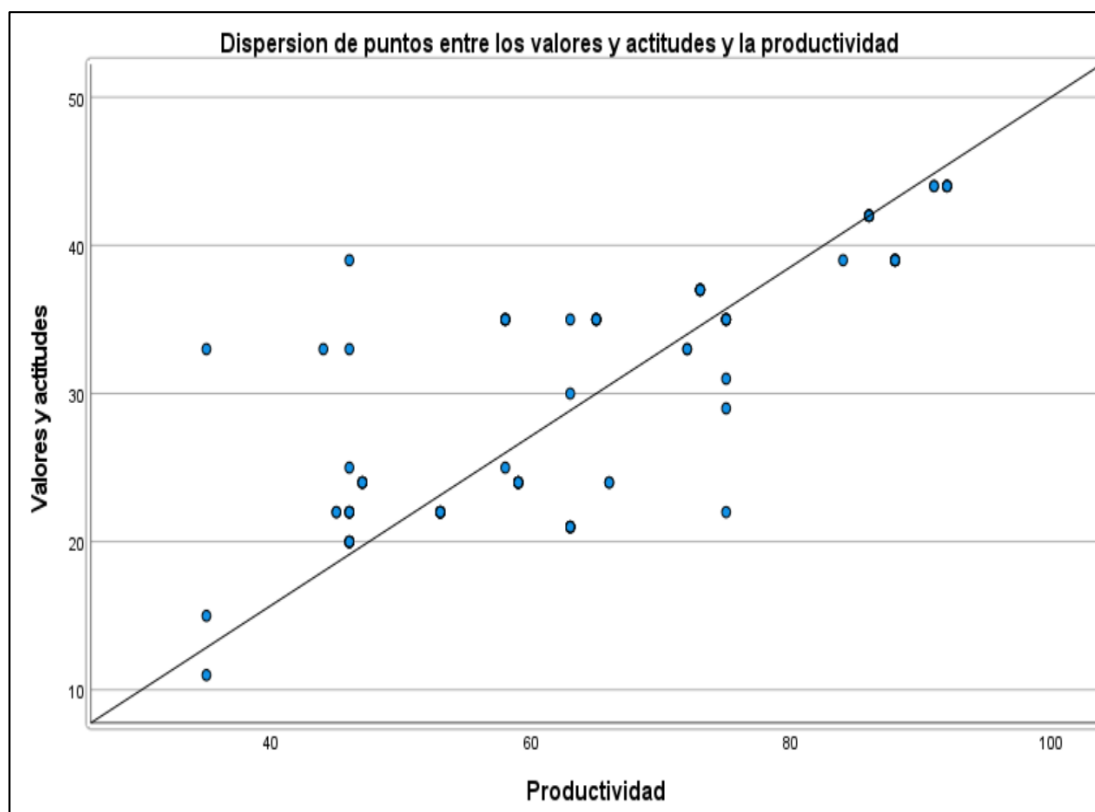
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) Interpretación decisión

En la Tabla 18, se observó que el coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión valores y actitudes y la productividad fue de $r = 0.810$, con una significancia bilateral de 0.001, valor estadísticamente significativo ($p < 0.05$). De acuerdo con la escala de interpretación del coeficiente, este valor correspondió a una correlación positiva muy fuerte, lo que indicó que, conforme aumentaban los valores y actitudes de los trabajadores, también se incrementaba su productividad. Al calcular el coeficiente de determinación (R^2), se obtuvo $R^2 = 0.810 \times 0.810 = 0.6561$, es decir, aproximadamente 65.61% de la variabilidad en la productividad podía explicarse por los valores y actitudes de los trabajadores en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial de Tambopata.

Figura12

Gráfico de dispersión de la dimensión valores y actitudes y la productividad



Nota. Spss V27

Interpretación

En la Figura 12, los valores de la dimensión valores y actitudes (eje vertical) y la productividad (eje horizontal) se agruparon a lo largo de una línea ascendente, lo que evidenció una relación positiva muy fuerte ($r = 0.810$) entre ambas variables. La mayoría de los puntos se concentró alrededor de la línea de tendencia, mostrando que, a mayores valores y actitudes, se correspondía una mayor productividad. Algunos casos se alejaron ligeramente, pero no afectaron la tendencia general, que confirmó la sólida relación entre estas variables.

CONCLUSIONES

Primero: Se analizó la relación entre las competencias laborales y la productividad, a través del análisis de correlación de Pearson, encontrándose una correlación positiva muy fuerte $r = 0.843$, $p < 0.05$. Este resultado evidenció que, a medida que aumentaron las competencias laborales, también se incrementó la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos. Los datos descriptivos mostraron que el 39% de los trabajadores presentó un nivel Regular en sus competencias, el 38% se ubicó en Bueno, el 22% en Muy bueno y solo el 1% en Deficiente, lo que indicó un desempeño mayoritariamente adecuado, pero con áreas de mejora. En cuanto a la productividad, el 49% se situó en un nivel Medio, el 28% en Alto, el 20% en Muy Alto y el 3% en Bajo, reflejando una tendencia global positiva y al mismo tiempo un margen para optimizar resultados. A pesar de esta valoración predominantemente favorable, se identificó que el 70.9% de la variabilidad en la productividad podía explicarse por las competencias laborales $R^2 = 0.709$, por lo que reforzar estas competencias representaría una oportunidad para maximizar aún más el desempeño en la unidad evaluada.

Segundo: Se determinó la relación entre la dimensión capacidades y la productividad, a través del análisis de correlación de Pearson, encontrándose una correlación positiva considerable $r=0.746$, $p<0.05$. Este resultado evidenció que, a medida que se productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos. Los datos descriptivos mostraron que el 43% de los trabajadores presentó un nivel Regular en sus capacidades, el 24% se ubicó en Bueno, el 21% en Muy bueno y el 12% en Deficiente, lo que indicó un desempeño mayoritariamente aceptable, pero con áreas que requieren refuerzo. En cuanto a la productividad, el 49% se situó en un nivel Medio, el 28% en Alto, el 20% en Muy Alto y el 3% en Bajo, reflejando un panorama global positivo y, al mismo tiempo, un margen para optimizar resultados. A pesar de esta valoración predominantemente favorable, se identificó que el 55.6% de la variabilidad en la productividad podía explicarse por las capacidades de los trabajadores $R^2 = 0.556$, por lo que reforzar estas

competencias representaría una oportunidad para maximizar aún más el desempeño en la unidad evaluada.

Tercero: Se estableció la relación entre la dimensión aptitudes y la productividad, a través del análisis de correlación de Pearson, encontrándose una correlación positiva media $r=0.612$, $p<0.05$. Este resultado indicó que, a medida que aumentan las aptitudes de los trabajadores, también se eleva su productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos. De manera descriptiva, se constató que el 41% de los colaboradores presentó un nivel Bueno en sus aptitudes, el 33% se ubicó en Regular, el 20% en Muy bueno y el 6% en Deficiente, reflejando una predominancia de desempeños satisfactorios con espacios de mejora puntuales. Asimismo, el análisis inferencial evidenció que el 37.4% de la variabilidad en la productividad podía atribuirse a las aptitudes $R^2 = 0.374$, lo que pone de relieve la importancia de implementar planes específicos de desarrollo y fortalecimiento del capital humano para optimizar resultados de forma continua.

Cuarto: Se demostró la relación entre la dimensión valores y actitudes y la productividad, utilizando el análisis de correlación de Pearson, donde se obtuvo una correlación positiva muy fuerte $r=0.810$, $p<0.05$. De manera descriptiva, se observó que el 41% de los trabajadores se ubicó en un nivel Regular, el 29% en Muy bueno, el 28% en Bueno y solo el 2% en Deficiente, reflejando una predominancia de actitudes favorables y un mínimo porcentaje de conductas que requieren intervenciones correctivas. A nivel inferencial, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.6561$ evidenció que el 65.61% de la variabilidad en la productividad podía atribuirse a los valores y actitudes de los colaboradores, confirmando la relevancia de reforzar los principios éticos y la responsabilidad institucional como mecanismos estratégicos para mejorar el desempeño en la unidad de gestión de residuos sólidos.

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere diseñar e implementar planes de capacitación que aborden de manera integral las tres dimensiones clave de las competencias laborales: capacidades liderazgo, trabajo en equipo, y aprendizaje, aptitudes formación continua y superación profesional, y valores y actitudes compromiso, motivación, creatividad, y orientación. Estos planes deben enfocarse en atender las áreas con menor desarrollo, al tiempo que se fomenten los aspectos que pueden potenciar los niveles de desempeño sobresaliente. Dado que las competencias laborales explican el 70.9% de la variabilidad en la productividad, es crucial establecer un sistema continuo de evaluación y retroalimentación que permita medir indicadores específicos dentro de cada dimensión. Por ejemplo, se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre liderazgo, implementar incentivos para la superación profesional, y promover un sistema de reconocimiento que valore a quienes demuestren altos niveles de competencia. Adicionalmente, se sugiere fomentar la formación de líderes internos y mentores, quienes pueden guiar y capacitar a los empleados con mayores dificultades en estas áreas, promoviendo así un aprendizaje colaborativo y un sentido de pertenencia más fuerte dentro de la organización. Para complementar la medición de la productividad, se recomienda incorporar indicadores relacionados con la satisfacción de los usuarios y la calidad del servicio, de manera que se pueda obtener una visión más integral de los resultados organizacionales.

Segunda: Para reforzar de manera efectiva las capacidades del personal en áreas clave como liderazgo, trabajo en equipo y aprendizaje, con el objetivo de mejorar la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, se recomienda, en primer lugar, establecer convenios con instituciones de formación técnica y profesional, como Unamad, Senati o instituciones especializadas en gestión de residuos y desarrollo de habilidades blandas. Estos convenios permitirían ofrecer programas de capacitación específicos que complementen la formación técnica del personal. Además, se sugiere fomentar la participación en capacitaciones continuas, tanto en modalidades

virtuales como presenciales, para asegurar que el personal se mantenga actualizado con las nuevas metodologías y enfoques de trabajo colaborativo que favorezcan el desempeño en el área de gestión de residuos. Como complemento, la implementación de un sistema de evaluación y retroalimentación periódica es fundamental para diagnosticar las necesidades individuales de formación, permitiendo diseñar planes de mejora personalizados. Esto ayudaría a enfocar los esfuerzos en áreas específicas de desarrollo para cada colaborador. Además, resulta conveniente reconocer públicamente los logros de los colaboradores que demuestren avances significativos en sus competencias, incentivando de este modo una cultura de actitudes proactivas y compromiso colectivo. Finalmente, se recomienda organizar pasantías o visitas de observación a otras plantas de residuos sólidos con alto rendimiento, para que el personal pueda intercambiar experiencias y aprender de las mejores prácticas en la industria. Esto fortalecería la cultura de aprendizaje continuo y promovería la aplicación de soluciones innovadoras adaptadas al contexto local.

Tercero: Para potenciar las aptitudes del personal, se sugiere, en primer lugar, impulsar programas de formación continua que refuercen tanto la especialización técnica relacionada con la gestión de residuos sólidos como el desarrollo de competencias transversales como la capacidad de adaptación y la superación profesional. Estos programas deben estar diseñados para promover un crecimiento sostenible de la mano de obra, asegurando que el personal se mantenga actualizado y preparado para enfrentar los retos del sector. Además, se recomienda establecer alianzas con instituciones educativas que ofrezcan cursos o diplomados enfocados en la formación profesional especializada, brindando becas o subsidios para incentivar la participación activa del personal y facilitar su acceso a formación de calidad. En paralelo, es esencial diseñar planes de carrera que incluyan objetivos claros de desarrollo para cada trabajador, los cuales deben ser acompañados de un sistema de evaluación y retroalimentación periódica. Este sistema permitirá identificar oportunidades de mejora, así como reconocer los logros alcanzados, motivando al personal a continuar con su proceso de desarrollo.

Asimismo, se sugiere implementar actividades de coaching y mentoring, lideradas por profesionales con amplia experiencia, con el objetivo de ofrecer acompañamiento cercano a los colaboradores con menor nivel de aptitudes. Este enfoque ayudará a fortalecer la superación constante dentro del equipo de trabajo, promoviendo un entorno de aprendizaje continuo y apoyo mutuo. Con estas medidas, se espera fortalecer el capital humano, lo que resultará en una mayor productividad y eficiencia en la unidad de gestión de residuos sólidos.

Cuarto: Para fortalecer los valores y actitudes del personal, se recomienda implementar programas de sensibilización y formación ética que promuevan el compromiso y la responsabilidad institucional. Estos programas pueden incluir talleres enfocados en la gestión adecuada de residuos, el cuidado medioambiental y la conducta proactiva en el entorno laboral, temas fundamentales para fomentar una cultura organizacional sólida. Además, se recomienda establecer políticas de reconocimiento y recompensas para aquellos colaboradores que demuestren motivación, creatividad e iniciativa, reforzando así el sentido de pertenencia y contribuyendo a un buen clima organizacional. En paralelo, es clave crear canales de comunicación efectivos que faciliten la participación y la retroalimentación, permitiendo que los colaboradores puedan proponer mejoras y señalar oportunidades de cambio en la organización. Asimismo, se sugiere incluir módulos de formación en valores dentro de los planes de capacitación, con el objetivo de alinear las metas individuales y grupales a la misión de la unidad de gestión de residuos sólidos. Finalmente, es recomendable implantar un sistema de evaluación periódica del desempeño que contemple no solo los logros cuantitativos, sino también la contribución de cada trabajador en términos de actitud, conducta ética y colaboración con sus compañeros. Esta evaluación integral influirá positivamente tanto en la productividad como en el cumplimiento de los objetivos institucionales, creando un ambiente de trabajo más cohesionado y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo Gamboa, D. (2021). Medición y control en la gestión y resultados (edición electrónica). Diofante Acevedo Gamboa.
- Alcaraz, L., Amador, N., Guízar, J., García, E., & Carpio, J. (Julio_Agosto de 2019). Factores relacionados con la capacidad laboral en médicos adscritos y residentes. *Medicina Interna de México*, 35(4), 507-514. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i4.2495>
- Alatrasta, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alles, M. (2024). Diccionario de términos de recursos humanos (nueva edición): Más de 1500 entradas. Más de 200 imágenes. Ediciones Granica S.A. <https://doi.org/9786316544735>
- Alvarez Pardo, S. C. (2023). Competencia laboral en trabajadores peruanos y extranjeros: Una Revisión Sistemática en el periodo de 2011-2022.
- Bolzan, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *DESENVOLVE*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4415>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Educación*, 12(1), 96-118. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Caballero Caballero, J., Gómez Díaz, M. P., Guerrero García, A. R., Tejada Rivera, N. M., & Betancur Caro, B. E. (2022). La evaluación de las competencias (edición electrónica). Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Casas Figueroa, L. H. (2024). El funcionamiento de las edificaciones: Administración y mantenimiento (edición electrónica). Universidad del Valle.
- Canteño García, R. M., & Hurtado Aquino, S. L. (2021). Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021

[Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85673>

Chávez, A., Moscoso, K., & MAnrique, Z. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(4), 131-139. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.431>

Colectivo. (2023). La orientación educativa: Una mirada desde la investigación científica. José Angel Delgado Leyva.

Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al 57 desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)

Dávila del Castillo, G. (2021). Competencias laborales y productividad en la gerencia de desarrollo económico y ambiente, Municipalidad de La Banda de Shilcayo, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85784>

Del Alcazar Castro, E. A. A., & Conde Chauca, S. (2019). Competencias laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017.

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>

Duque, J. L., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

- Estrada Venegas, J. X. (2022). La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Fernández, C. (2019). Normas sociales y problemas de eficacia y efectividad de las normas jurídicas. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 1(42), 259-282. <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/17609/030627.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Morales, L. (2019) Books on Demand. Teoría de la conservación evolutiva: Conservación y restauración del arte de los nuevos medios (Tapa blanda). Books on Demand.
- Gaona, S. A. (2020). Competencia laboral y productividad de los conductores cobradores de la Empresa de Transportes Palmari S.A. Puente Piedra, 2020. Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51419>
- Galindo, M. y Viridiana, R. (2015): "Productividad" en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México.
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., González, I., Labori, R., & Guevara, S. (2022). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir*(35). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013
- González, D., Quinteros, M., Ordoñez, A., & Torres, M. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. *Revista Arbitraria Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 488-517. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.908>
- Haseloff, O. W., & Jorswieck, E. (2020). El aprender: Psicología de aprendizaje (E. Fuente Herrero, Trad.). De Gruyter. <https://doi.org/9783112312773>

- Hannola, L., Richter, A., Richter, S., & Stocker, A. (2018). Empowering production workers with digitally facilitated knowledge processes – a conceptual framework. *International Journal of Production Research*, 56(14), 4729–4743. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1445877>
- Herrera, A. N. V., & Garcés, E. M. C. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202-1210.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Irfan, M., ZAhoor, H., Abbas, M., & Ali, Y. (2020). Determinants of labor productivity for building projects in Pakistan. *Journal of Construction Engineering, Management & Innovation*, 3(2), 85-100. <https://doi.org/10.31462/jcemi.2020.02085100>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, (18), 183-195. Recuperado de 96 <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=ehost-live>
- Juez, J. (2020). Productividad Extrema: Como ser más eficiente, producir más, y mejor. Julio Juez.
- Lapo Doylet, A. F., & Calle Collaguazo, J. Y. (2022). Selección del talento humano por competencias y su productividad en las pymes del cantón Marcabellí.
- Ladrón de Guevara, M. Á. (2019). Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. MF1446 (M. Á. Ladrón Jiménez, Ed.). Editorial Tutor Formación.

- López Sánchez, M. del P. (2021). *Administrativos de la Administración del Estado. Temario Volumen 3: Administración General del Estado. Ingreso libre (edición electrónica)*. Ediciones Rodio S. Coop. And.
- Mamani, O. (2019). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *SINCRETISMO*, 1(1). <https://revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/article/view/12>
- Mendoza Arenas, R. D., Ruiz Salazar, J. M., Bardales Aguirre, L. B., Álvarez Huertas, F. D., Meza Ramos, M. R., & Paredes, O. T. A. C. (2023). *Prospectiva económica América Latina: Enfoque Perú 2050*.
- Menéndez Sebastián, E. M. (2022). *De la función consultiva clásica a la buena administración: Evolución en Estado social y democrático de Derecho (edición electrónica)*. MARCIAL PONS, EDICIONES J.
- Monroy Farías, M., Contreras Gutiérrez, O., & Desatnik Miechimsky, O. (2023). *Psicología educativa*. UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala.
- Muriel Mamani, P. F., & Huacho Meza, R. H. (2020). *Motivación y productividad de los trabajadores de la gerencia de rentas y administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata-2018*.
- O'Callaghan Muñoz, X., Ayllón Santiago, H. S., Gil-Rodríguez de Clara, V., Miláns del Bosch Portolés, I., & Pérez Calvo, I. (2018). *Cumplimiento e incumplimiento del contrato (edición electrónica)*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45),57-75. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quiceno Flórez, A. E. (2023). *Revisión del estado del arte, de algunos sistemas de gestión integral de residuos sólidos en Colombia y en el mundo, para generar recomendaciones de implementación de buenas prácticas, en el municipio de Sopetrán departamento de Antioquia*.

Quijia, J., Guevara, C., Ramírez, J. (2021), Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. (artículo científico). Revista Politécnica. Ecuador.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rpolit/v47n1/2477-8990-rpolit-47-01-17.pdf>

Ramírez, E. (03 de Marzo de 2022). Competencias.

<https://cursosonlineweb.com/competencias.html>

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

Rodríguez, M., Palomino, G., & Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 57 4(2), 704-719.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/108/94>

Rogers, B., Buckheit, K., & Ostendorf, J. (2019). Development of Competencies for Respiratory Protection for Health Care Workers. Workplace Health & Safety, 67(2), 56–67. <https://doi.org/10.1177/2165079918798857>

Romano Fontecha, J. C., & Guevara Pito, M. N. (2023). Reducción de jornada laboral para aumento de productividad en HR Consulting SAS.

Rojas, C., Hernandez, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión. Revista ESpacios, 1-7.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

Rúa, J., Grados, J., & Chaname, E. (2020). Índice de capacidad de trabajo en enfermeras en atención primaria de salud, Lima-Perú. Avances en Enfermería, 38(1), 37-45. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v38n1.79693>

Rychen D.S., Salganik, L.H. Key Competencies for a Successful Life and a WellFunctioning Society. Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber, 2003.

- Sagredo, A. V., Correa, S. P., Larenas, C. D. Percepción de estrategias y estilos de aprendizaje en estudiantes universitarios de primer año. *Revista Cubana de Educación Superior*. 2019, 38 (1), e6.
- Solis, S., Pupo, Y., Rodríguez, A., Silenia, V., Olivares, G., & López, A. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista Cubana de Tecnología de la Salud*, 10(1). <http://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/1382/960>
- Sorlózano González, M. J. (2023). Administración y gestión de las comunicaciones de la dirección. ADGG0308 (edición electrónica). Bookwire GmbH. ISBN:9788411038508, 8411038505
- Soto Condori, J. A., & Sanchez Garcia, K. R. (2024). Competencias Gerenciales y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Laberinto-Tambopata 2023.
- Jose supo, Hector sacarias (2024) Niveles de la investigación: Metodología de la investigación científica. Editorial Bioestadistico EEDU EIRL ISBN: 9798325698521
- Quiroa, M. (12 de Marzo de 2020). Definiciones competencia laboral. <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Torren Medrano, R. (2019). Gestión de Recursos Humanos y Competencias Laborales del personal Administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458488003>
- Velásquez, L. (Enero-Junio de 2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa 59 privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592021000100006

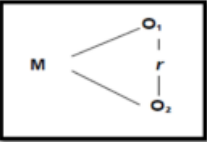
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Competencia laboral Bizneo (2020) señala que las competencias laborales se relacionan con la preparación en capacidades y destrezas que permiten a los individuos desenvolverse de manera eficaz en una actividad o función dentro del ámbito laboral. Dichas competencias se sustentan en los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, que fortalecen la idoneidad de las personas para ocupar un puesto de trabajo.	La medición de la variable competencia laboral se realizó mediante un cuestionario compuesto por 21 ítems, estructurado en una escala valorativa de Likert, con respuestas cerradas que abordan tres dimensiones: capacidades, actitudes y valores y aptitudes de los trabajadores. Asimismo, el análisis se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 27 para identificar y evaluar su comportamiento.	Capacidades La capacidad viene a ser el potencial que tiene todo individuo para que realice determinadas labores, esto con un equilibrio entre su tranquilidad física, mental y las exigencias laborales, donde la capacidad en el trabajo está influenciada por distintos factores (Rúa et al., 2020).	Liderazgo Trabajo en equipo Aprendizaje	1,2,3 4,5 6,7
		Aptitudes Según Velásquez (2021) afirma que la aptitud es una característica natural del individuo, las actitudes son la materia prima para el desarrollo de habilidades manuales o capacidad creativa	Formación profesional Superación profesional	8,9 10,11,12
		Valores y actitudes De acuerdo con Simón et al. (2020) los valores es una construcción cognitiva que está conectada a las emociones y estas sirven como guía de conducta que se emplea en diferentes situaciones.	Compromiso Motivación Creatividad Orientación	13, 14 15, 16 17,18 19,20,21

Variable 2 Productividad De acuerdo con Erraes (2020) define la productividad como la relación entre los recursos empleados, personal, infraestructura, tecnología y financiamiento y la cantidad y calidad de los servicios o bienes generados para satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Este concepto se enfoca en medir la eficiencia operativa de organizaciones al utilizar sus recursos de manera óptima, con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de los servicios ofrecidos.	Se realizó la medición de la variable productividad a través de un cuestionario compuesto por 21 ítems, utilizando una escala de Likert para valorar las respuestas, abarcando tres dimensiones clave: eficacia, eficiencia y efectividad. Los datos fueron codificados y analizados mediante el software SPSS versión 27 para su posterior interpretación.	Eficiencia La eficiencia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos utilizando la menor cantidad posible de recursos, lo que implica una relación óptima entre estos dos elementos. Es decir, se mide cómo se emplean los recursos (García, 2019).	Cumple antes del plazo Optimiza el uso de recursos Aplicación adecuada de los medios	1,2,3 4,5,6 7,8
		Efectividad Según Melendo (2022) señala que la efectividad se define del mismo modo, aunque en una segunda acepción añade el matiz de validez y realidad. Por su parte, la eficiencia también hace referencia a la obtención de resultados.	Nivel de cumplimiento Vinculación entre resultados Repercusión de las metas	9,10,11 12,13 14,15
		Eficacia De acuerdo con Rodríguez et al. (2020) definieron la eficacia como la finalización y cumplimiento de objetivos planteados por la organización, haciendo el uso de los recursos proporcionales que servirán de útil para lograr culminar satisfactoriamente los objetivos.	Cumplimiento puntual de tareas Realización de metas	16,17,18 19,20,21

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: “Competencias Laborales y Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata- - Madre de Dios, 2024”				
Nombre del tesista: JAIMES MATURRANO, Samuel Alvaro - CUTIPA AGUIRRE, Rosmery				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables / Indicadores	Metodología
General ¿Existe relación existe entre las Competencias Laborales y la Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, municipalidad provincial Tambopata - Madre de Dios, 2024?	General Analizar la relación entre las Competencias Laborales y la Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	General Existe una relación significativa entre las Competencia Laborales y la Productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	Variable 1 Competencia Laboral De acuerdo con Bizneo (2020) señala que las competencias laborales se relacionan con la preparación en capacidades y destrezas que permiten a los individuos desenvolverse de manera eficaz en una actividad o función dentro del ámbito laboral. Dichas competencias se sustentan en los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, que fortalecen la idoneidad de las personas para ocupar un puesto de trabajo. Dimensiones: Indicadores: Capacidades Liderazgo Trabajo en equipo Aprendizaje Aptitudes Formación profesional Superación profesional Valores y actitudes Compromiso Motivación Creatividad Orientación	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional  En el que: M = Muestra V1= Competencia laboral V2= Productividad r = Relación entre las 2 variables Nivel Descriptivo - Correlacional
Específicos ¿Existe relación entre las capacidades y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024?	Específicos Determinar la relación entre las capacidades y la Productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	Específicos Existe relación significativa entre las capacidades y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.		
¿Existe relación entre las aptitudes y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024?	Establecer la relación entre las aptitudes y la productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	Existe relación significativa entre las aptitudes y la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.		

¿Existe relación entre los Valores y Actitudes con la Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2023?	Demostrar la relación entre los valores y actitudes con la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	Existe relación significativa entre los valores y actitudes con la productividad en la unidad de gestión de residuos sólidos, municipalidad provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.	Variable 2: Productividad Erraes (2020) define la productividad como la relación entre los recursos empleados, personal, infraestructura, tecnología y financiamiento y la cantidad y calidad de los servicios o bienes generados para satisfacer las necesidades de la ciudadanía. Este concepto se enfoca en medir la eficiencia operativa de las organizaciones al utilizar sus recursos de manera óptima, con el objetivo de mejorar el acceso y la calidad de los servicios ofrecidos. Dimensiones: Indicadores: Eficiencia Cumple antes del plazo Optimiza el uso de recursos Aplicación adecuada de los medios Efectividad Nivel de cumplimiento Vinculación entre resultados Repercusión de las metas Eficacia Cumplimiento puntual de tareas Realización de metas	Tipo Básico Métodos: Hipotético – deductivo Técnicas Instrumentales de Muestreo: Aleatorio simple De recolección de datos Cuestionario De procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS De análisis: Coefficiente paramétricos R de Pearson Población 143 Muestra 104 colaboradores Procedimiento: Selección de muestra, diseño y validación de instrumentos, recolección de datos, procesamiento y análisis de resultados, presentación de hallazgos.
--	---	---	---	---

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la Relación que existe entre las Competencias Laborales y la Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios 2024.

Estimado (a) trabajador, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan en cada enunciado. Este instrumento tiene como finalidad conocer las competencias laborales en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios, 2024.

INSTRUCCIONES: Marcar con (x) la respuesta que considere la correcta de acuerdo a cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1=Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
---------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	Variable: Competencias Laborales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Capacidades		1	2	3	4	5
Indicador: Liderazgo						
1	La plana directiva de la unidad ostenta conocimientos solidos para desempeñar su labor.					
2	En el ejercicio del liderazgo por parte de la plana directiva se realiza a través de conocimientos que socializan con los trabajadores.					
3	La plana directiva influye en el liderazgo de la unidad.					
Indicador: Trabajo en equipo						
4	El trabajo que se realiza en su área la realiza en colaboración con sus demás compañeros.					
5	En el ejercicio de sus labores cada persona aporta ideas para mejorar el trabajo.					

Indicador: Aprendizaje						
6	Los trabajadores de la unidad presentan predisposición para aprender nuevas funciones y conocimientos.					
7	El aprendizaje en su área laboral es constante y permanente.					
Dimensión 2: Aptitudes		1	2	3	4	5
Indicador: Formación profesional						
8	Los trabajadores cuentan con conocimientos académicos para contribuir en el cumplimiento de las metas.					
9	Su formación académica se ajusta al trabajo o labores que realiza en la unidad.					
Indicador: Superación profesional						
10	Recibe capacitación de forma continua para mejorar tanto en lo personal como en lo laboral.					
11	La entidad le otorga la posibilidad de seguir una línea de carrera.					
12	La entidad le otorga la posibilidad de formarse profesionalmente a través de beneficios.					
Dimensión 3: Valores y actitudes		1	2	3	4	5
Indicador: Compromiso						
13	Se identifica con la entidad en la realización de su trabajo.					
14	Su relación con la entidad le permite dar lo mejor de sí para realizar su trabajo.					
Indicador: Motivación						
15	La institución lo estimula para llegar al trabajo para cumplir su labor y sus metas.					

16	En la entidad se realizan mecanismos de estímulo de manera permanente con los trabajadores.					
Indicador: Creatividad						
17	La entidad le permite realizar acciones novedosas para el cumplimiento de sus funciones.					
18	La entidad impulsa a los trabajadores a generar nuevas formas de realizar su trabajo.					
Indicador: Orientación						
19	Al realizar sus labores la entidad proporciona orientación para ejecutarlas.					
20	En la entidad te brindan el apoyo necesario para resolver dudas sobre lo que tienes que hacer.					
21	La orientación es permanente en el cumplimiento de sus funciones en la institución.					

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la Relación que existe entre las Competencias Laborales y la Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata – Madre de Dios 2024.

Estimado (a) trabajador, por favor sugiero llenar el cuestionario, en su totalidad, emitiendo información de acuerdo a como se presentan en cada enunciado. Este instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de productividad en la Unidad de Gestión de residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial Tambopata.

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

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	Variable 2: Productividad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Eficiencia		1	2	3	4	5
Indicador: Cumple antes del plazo						
1	La entidad establece plazos para la ejecución de sus tareas o acciones.					
2	El tiempo que señala la entidad para la ejecución de su tarea es el adecuado.					
3	La fecha y el plazo para la ejecución de su trabajo presenta holguras y tolerancias.					
Indicador: Optimiza el uso de recursos						
4	En la entidad para el cumplimiento de sus funciones utiliza los recursos estrictamente necesarios.					
5	Para el desarrollo de sus labores hace uso racional de los recursos.					
6	Utiliza los recursos de la mejor manera.					

Indicador: Aplicación adecuada de los medios						
7	Utiliza correctamente los materiales e implementos para lograr las metas asignadas.					
8	En su centro de trabajo utiliza estrategias y métodos para lograr su labor.					
Dimensión 2: Efectividad		1	2	3	4	5
Indicador: Nivel de cumplimiento						
9	En su centro de labores cumple usted con las actividades programadas.					
10	En la entidad se cumple con las tareas asignadas de manera permanente.					
11	En su centro de labores no se llegan a cumplir las metas y objetivos de manera permanente.					
Indicador: Vinculación entre resultados						
12	Las tareas que realiza se encuentran relacionadas con la de sus compañeros.					
13	Cree usted que influye su labor en los resultados del área.					
Indicador: Repercusión de las metas						
14	Los objetivos cumplidos por la unidad posibilitan que la institución obtenga mayor productividad.					
15	La productividad de los trabajadores impacta positivamente en las metas u objetivos dentro de la unidad.					
Dimensión 3: Eficacia		1	2	3	4	5
Indicador: cumplimiento puntual de tareas						
16	En la entidad generalmente se cumple con las tareas en los plazos establecidos.					

17	Considera usted que el tiempo y la puntualidad son importantes de su labor en la institución.					
18	El tiempo designado por la entidad para el cumplimiento de sus funciones es el más idóneo.					
Indicador: Realización de metas						
19	Las metas señaladas por la unidad son logradas generalmente por los trabajadores.					
20	La entidad prepara a los trabajadores para realizar acciones necesarias en el cumplimiento de las metas.					
21	Las funciones y tareas que realiza aportan al cumplimiento de las metas de la unidad.					

Anexo 4: solicitud de autorización para la realización de estudio



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



Puerto Maldonado, 05 de septiembre del 2023

CARTA N° 002 – 2023 – SAJM/RCA

SEÑOR.

Ing. Raúl Gutiérrez Condori

Jefe de la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos

Presente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
05 SEP 2023	
EXP. N°: 18415	HORA: 10:20
FOLIOS: 03	RECIBIDO: 0

Asunto: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIO Y APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA.

Es muy grato dirigirnos a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez expresarle que en condición de bachilleres de la Facultad de Ecoturismo y de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, nos encontramos realizando el trabajo de investigación cuyo título es: **"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"**

Por tal razón, solicitamos mediante el presente documento, nos de la autorización para realizar la aplicación de nuestros instrumentos y realizar el estudio de investigación en la unidad de gestión de residuos sólidos para poder proseguir con la presente investigación, los resultados serán de confidencialidad y la investigación es netamente académica.

Agradecemos por anticipado a la presente, quedando de Ud. Muy gratificado y mostrándole nuestros buenos deseos.

Atentamente,

Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

DNI: 72178222

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

DNI: 75494057

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA
TRAMITE DOCUMENTARIO

(TALÓN DESGLOSABLE)

05 SEP 2023

EXP. N°: 18415

HORA: 10:20

FOLIOS: 03

RECIBIDO

Sello de Recepción

James
Apellido Paterno

Maturrano
Apellido Materno

Samuel Alvaro
Nombre (s)

Solicitó: Autorización para realización de estudio

N° de Folios

Documentos Adjuntos: Carta N° 002-2023 y Solicitud Sim

Pase a:

Fecha: / /

“Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SOLICITO:

SE NOS PERMITA ACCEDER AL AREA PARA
REALIZAR LA OBSERVACION Y ASI MISMO,
NOS BRINDEN INFORMACION EN CUANTO
AL NUMERO DE TRABAJADORES ACTUAL DE
LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS
SOLIDOS

De : Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano
Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

A : Ing. Raúl Gutiérrez Condori
Jefe de la unidad de Gestión de Residuos Solidos

Fecha : Puerto Maldonado, 05.09.2023

Es grato dirigirme a Usted; para expresarle un cordial saludo y a la vez solicitar acceso a la unidad para la observación información en cuanto al número de trabajadores actualmente en la unidad de gestión de residuos sólidos, para el desarrollo optimo del trabajo de investigación cuyo es: **“COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023”**. Con la finalidad de que podamos seguir el proceso y posteriormente lograr el anhelado título profesional.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de interés para nosotros que nos encontramos en este arduo proceso.

Atentamente,

Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

DNI: 72178222

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

DNI: 75494057

Anexo 5: Solicitud de validación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 15 de noviembre del 2023

CARTA N°003 – 2023 – SAJM/RCA

SEÑOR (A):

Dr. Roberto D. Pérez Marroquín

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: **"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"**

Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,

Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

Firma

Dr. Roberto Donato Pérez Thoroburnio
D.N.I. 25003298



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 15 de noviembre del 2023

CARTA N°003 – 2023 – SAJM/RCA

SEÑOR (A):

Mg. Rolando Espinoza Barrientos

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: **"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"**

Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,

Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Puerto Maldonado, 15 de noviembre del 2023

CARTA N°003 – 2023 – SAJM/RCA

SEÑOR (A):

MG. ROGER CATUNTA CORAHUA

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de solicitar su importante colaboración en la validación de contenido de las preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar la información necesaria y requerida en nuestro trabajo de investigación titulada: **"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"**

Su valiosa ayuda profesional consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas. Para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Se agradece de antemano su valioso apoyo y necesaria colaboración.

Atentamente,

Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

MG. ROGER CATUNTA CORAHUA
Firma
DNI. 24712804

Anexo 6: Ficha de validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TITULO DE INVESTIGACIÓN:

"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano

Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	Roberto D. Pérez Marroquín
Grado:	Doctor
Institución /Empresa:	UNAMAD

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
FORMA	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X		
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.				X		
	3.Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X		

CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X		
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X		
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X		
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.				X		
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X		
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X		
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X		
CONTEO TOTAL						40		40
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador			A	B	C	D	E	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{40}{50} = 0.8$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

0.8 - 0.89 = Validez Buena

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI)

Aplicabilidad del Instrumento (NO)

[Firma manuscrita]

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TITULO DE INVESTIGACIÓN:

"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano
Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	Mg. Rolando Espinoza Barrientes
Grado:	Magister
Institución /Empresa:	UNAMAD

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
FORMA	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X		
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.					X	
	3.Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X		

CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X	
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X		
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X	
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.					X	
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X	
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X	
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X	
CONTEO TOTAL Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador						12	35	47
			A	B	C	D	E	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{47}{50} = 0.94$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

0.94 = VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI)

Aplicabilidad del Instrumento (NO)

Firma

FIRMA
Mag. Rolando Espinoza B.
DNI 04823973



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL TAMBOPATA - MADRE DE DIOS, 2023"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario.

INVESTIGADORES: Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano
Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

PERFIL DE EXPERTO	
Nombre y apellidos:	ROGER CATUNTA CORDOVA
Grado:	MAESTRO.
Institución /Empresa:	DOCENTE - UNAMAD

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 21 y 40% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Bueno (Entre el 41 y 60% del total de ítems cumple con el indicador)
4. Muy bueno (Entre el 61 y 80% del total de ítems cumple con el indicador)
5. Excelente (Más del 81% del total de ítems cumple con el indicador)

II. VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO			1	2	3	4	5	SUGERENCIA
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
FORMA	1.Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X			
	2.Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado.			X			
	3.Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X			

CONTENIDO	4.Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X			
	5.Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X	
	6.Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.			X			
ESTRUCTURA	7.Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos la investigación.				X		
	8.Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X		
	9.Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			X			
	10.Metodología	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X		
CONTEO TOTAL Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					18	12	5	35
			A	B	C	D	E	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\text{TOTAL} = \frac{A+B+C+D+E}{50}$$

$$= \frac{35}{50} = 0,7$$

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el resultado

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

0,7... = VALIDEZ ACEPTABLE

Puerto Maldonado, 25 de abril del 2023

III. REVISADO DEL INSTRUMENTO

Aplicabilidad del Instrumento (SI)

Aplicabilidad del Instrumento (NO)


M6. ROGER CATUNTA CORA
FIRMA
DNI. 24712804

Anexo7: consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado trabajador de la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, de la Municipalidad Provincial Tambopata.

Por medio del presente documento se le comunica de su participación en el proyecto de investigación intitulado **"Competencias Laborales y Productividad en la Unidad de Gestión de Residuos sólidos, Municipalidad Provincial Tambopata - Madre de Dios, 2023"** dirigida por los bachilleres: **Bach. Samuel Alvaro Jaimes Maturrano** y **Bach. Rosmery Cutipa Aguirre**, es fundamental para la recolección de datos que permitirá concluir con la investigación. Por lo tanto, se realiza las siguientes precisiones:

- Las tesis nos comprometemos a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general.
- El objetivo general de la investigación es determinar la relación de la variable de estudio 1 Liderazgo transformacional y la variable de estudio 2 Desempeño Laboral.
- Su participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que nos brindará debe ser verídica para que los resultados de la investigación permitan conocer con certeza la situación actual respecto a los constructos estudiados.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos, el cual será dirigido presencialmente por las tesis.

Agradecemos por anticipado su participación y valioso apoyo en la presente investigación.

Atentamente,

.....
Bach. Samuel A. Jaimes Maturrano

TESISTA

.....
Bach. Rosmery Cutipa Aguirre

TESISTA



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
UNIDAD DE GESTIÓN RESIDUOS SOLIDOS



Puerto Maldonado, 20 de setiembre del 2023

OFICIO N° 086- 2023 - MPT – GM – UGRS

Señores:

Bach. SAMUEL ALVARO JAIMES MATURRANO

Bach. ROSMERY CUTIPA AGUIRRE

PRESENTE. –

ASUNTO : SE AUTORIZA ACCESO

Por medio del presente es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente, y así mismo autorizar el ingreso a esta unidad con la finalidad de que puedan realizar su investigaciones académicas en el tema: COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LA GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS, MUNICIPALES PROVINCIAL DE TAMBOPATA-MDD 2023, por que se le designara al Ing. JEMUEL CHOQUEMAMANI VERA, para que supervise y apoye en dicha investigación.

Agradeciéndole por anticipado la atención brindada a la presente, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA
MADRE DE DIOS
ING. RAUL ALVARADO GUTIERREZ CONDORI
JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS

RAGC/UGRS
Ingrid/sec.
Archivo

Anexo 8: Base de datos y otros

	COMPETENCIAS LABORALES																				
	CAPACIDADES							APTITUDES					VALORES Y ACTITUDES								
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	1	1	1	1	4	4	2	3	3
5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
12	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
13	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3
14	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1
15	2	3	4	4	4	3	2	1	3	2	1	4	4	4	1	4	5	2	1	4	3
16	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	2	1	4	4	4	3	1	3	4	3	4
17	4	4	5	4	4	1	1	2	1	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	3
18	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4
19	1	1	1	2	2	4	4	4	5	3	2	1	3	4	1	2	3	4	4	4	3
20	1	2	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3	4	4	5	4	3	4	5	1	2
21	2	3	2	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	1	2	2	3	2	1	4
22	2	3	1	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
23	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	4	2	3	1	3	4
24	2	3	2	3	4	4	1	2	2	1	3	4	1	3	3	4	4	2	4	1	4
25	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	1	4
26	4	4	5	4	5	4	5	4	2	1	3	1	4	5	3	3	4	4	4	3	2
27	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	1	3	4	4	4	5	5
28	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	1	4	3	4	4	3
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
30	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4
31	1	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	3
32	5	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	5	4	4	4	2	1	3	5	4	4
33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
34	4	4	5	2	1	1	2	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	4	5
35	2	1	3	1	2	3	4	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	5
36	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
37	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1
38	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
40	4	3	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	1	5	4	3
41	4	3	3	3	3	2	1	2	5	1	3	3	3	2	1	4	3	1	3	3	3
42	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	4	2
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	1

43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	1
44	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4
45	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5
46	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	2	5	4	3	3
47	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
48	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
50	2	3	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
51	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3
52	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1
53	4	4	4	4	4	3	2	1	3	2	1	4	4	4	1	4	5	2	1	4	3
54	1	1	3	4	5	5	4	3	4	2	2	1	4	4	4	3	1	3	4	3	4
55	1	2	5	4	4	1	1	1	1	2	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	3
56	2	3	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4
57	2	3	1	2	2	4	4	4	5	3	2	1	3	4	1	2	3	4	4	4	3
58	4	5	1	2	3	4	5	1	2	1	2	3	4	4	5	4	3	4	5	1	2
59	2	3	2	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	1	2	2	3	2	1	4
60	5	4	1	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
61	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	4	2	3	1	3	4
62	4	5	2	3	4	4	1	2	2	1	3	4	1	3	3	4	4	2	4	1	4
63	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	1	4
64	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	3	1	4	5	3	3	4	4	4	3	2
65	3	3	3	1	2	3	4	2	1	2	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	5
66	2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
67	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1
68	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
70	4	3	4	4	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3	2	1	5	4	3
71	4	3	3	3	3	2	1	2	4	1	3	3	3	2	1	4	3	1	3	3	3
72	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	4	4	5	4	4	4	2
73	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	1
74	1	2	2	1	1	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4
75	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5
76	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	2	5	4	3	3
77	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
78	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
79	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
80	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	1	1	1	1	4	4	2	3	3
81	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
84	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
87	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
70	5	1	2	2	2	2	2	2	5	1	2	5	5	2	2	2	2	2	4	2	5	5
77	4	2	3	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1	4	3	1	4	2	4
78	4	5	4	2	2	2	2	4	5	2	2	3	2	2	5	4	4	5	3	5	4	5
79	1	2	3	5	2	4	1	5	2	2	3	4	2	2	2	1	4	2	1	5	5	2
80	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5
81	3	5	2	4	2	3	5	2	5	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	5	2	2
82	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4
83	3	2	2	1	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2
84	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	5	5	2	2	4	4	5	4	4	2	5	5
85	2	1	2	3	2	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4
86	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2
87	5	3	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
88	1	4	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
89	4	2	2	4	3	3	5	5	2	3	5	3	3	3	2	4	5	2	2	5	5	5
90	3	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	3	3
91	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	1
92	4	2	2	4	3	3	5	5	2	3	5	3	3	3	2	4	5	2	4	5	5	5
93	3	5	2	1	4	5	1	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3
94	4	2	3	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	5	4
95	4	5	4	2	2	2	2	4	5	2	2	3	2	2	5	4	4	5	3	5	4	5
96	1	2	3	5	2	4	1	5	2	2	3	4	2	2	2	1	4	2	1	5	5	2
97	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5
98	3	5	2	4	2	3	5	2	5	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	5	2	2
99	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4
100	3	2	2	1	2	5	5	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2
101	2	2	2	4	2	2	5	4	2	2	5	5	2	2	4	4	5	4	4	2	5	5
102	2	1	2	3	2	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4
103	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2
104	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

PRODUCTIVIDAD																				
EFICIENCIA								EFECTIVIDAD							EFICACIA					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3
4	2	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2
3	2	1	4	5	4	4	2	1	3	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	1	1	2	2	1	4	5	4	4	1
3	4	4	5	3	1	4	5	2	2	1	2	4	1	2	4	1	2	3	3	1
2	1	4	4	5	3	4	4	3	2	3	1	5	4	5	4	4	5	3	2	5
3	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	1
2	1	2	1	4	3	2	2	4	4	1	2	3	4	4	4	3	1	2	4	3
1	2	1	2	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	1	3	4
3	4	4	5	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	4
4	4	4	4	5	5	1	2	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	1	4	5	2	3	4	4	4	4
4	1	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	5
4	4	5	2	3	4	4	5	4	5	1	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4
2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	5	4	3	4	5	4	4	2	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	1	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	1	2	1	3	1	3	4	5	4	5	2	3	1	2	3	2	1	5	4	5
2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	2	2	1	5	4

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AV			
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	2	2	1	5	4
3	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4
5	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4
3	2	1	4	5	4	4	2	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	4	5	4	4	1
3	4	4	5	3	1	4	5	2	2	1	2	4	1	2	2	4	1	2	3	3	1
2	1	4	4	5	3	4	4	4	3	2	3	1	5	4	5	4	4	5	3	2	5
3	4	4	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	1
2	1	2	1	4	3	2	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	4	3
1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	1	3	4
3	4	4	5	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4
4	4	4	4	5	5	1	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	4	5	2	3	4	4	4	4
4	1	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	5
4	4	5	2	3	4	4	5	4	5	1	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	1	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	1	2	1	3	1	3	4	5	4	5	2	3	1	2	2	3	2	1	5	4	5
3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	1	1	2	2	1	4	5	4	4	4	1
3	4	4	5	3	1	4	5	2	2	1	2	4	1	2	4	1	2	3	3	1	
2	1	4	4	5	3	4	4	3	2	4	1	5	4	5	4	4	4	5	3	2	5
3	4	4	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	2	1
2	1	2	1	4	3	2	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	3	1	2	4	3
1	2	1	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	1	3	4
3	4	4	5	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4
4	4	4	4	5	5	1	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	4	5	2	3	4	4	4	4
4	1	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	5
4	4	5	2	3	4	4	5	4	5	1	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	Es necesario reiniciar el dispositivo para aplicar las actualizaciones.				
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4					

Es necesario reiniciar el dispositivo para aplicar las actualizaciones.

AA	AD	AC	AD	AL	AI	AS	AT	AI	AD	AK	AL	AM	AM	AO	AP	AQ	AK	AS	AT	AO
3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
4	1	2	1	3	1	3	4	5	4	5	2	3	1	2	3	2	1	5	4	5
2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	2	2	1	5	4
3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4
2	1	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	1	4	2
4	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	3	4	4	5	4	2	1	2	3	4
3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3
4	3	1	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	3	4	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: competen
 Título
 Resumen de
 Estadísticas
 Matriz de corr
 Estadísticas
 Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: competencia laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,904	,904	21

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Advertencias
 Escala: productivi
 Título
 Resumen de
 Estadísticas
 Matriz de corr
 Estadísticas
 Estadísticas

Escala: productividad

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

Resumen de procesamiento de casos

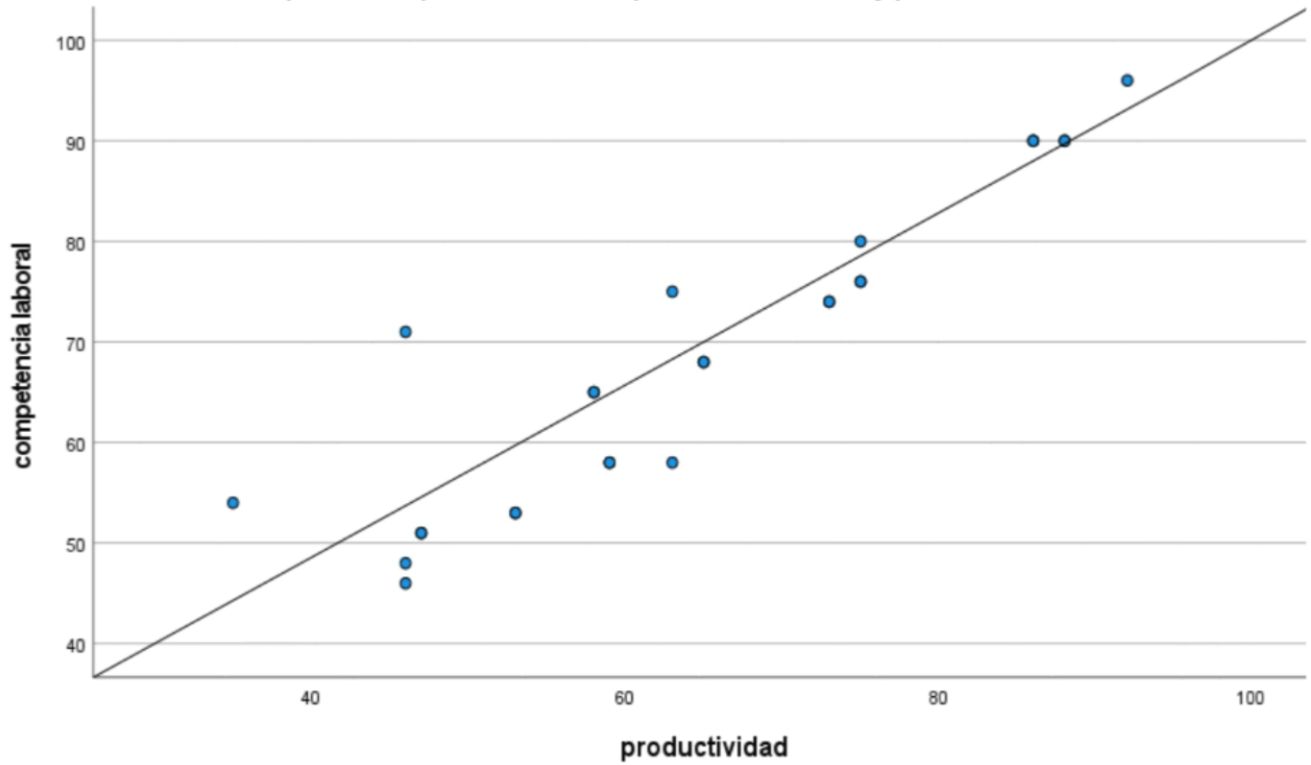
		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,898	,897	21

Dispersión de puntos entre competencias laborales y productividad



Dispersión de puntos entre capacidad y productividad

