

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Competencias laborales y productividad en colaboradores de  
una empresa maderera de Satipo - 2021**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor : Bach. FANO SOTO CHRISTIAN CARLOS  
Bach. LOBATON MEZA MITCI THALIA

Asesor : Mtra. REYES ALFARO LISBETH ZINTHIA

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 21.09.2021 – 20.09.2022

Huancayo – Perú  
2024

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**  
**COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN**  
**COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE**  
**SATIPO - 2021**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Fano Soto Christian Carlos  
Bach. Lobaton Meza Mitci Thalia

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado(a) en Administración  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : \_\_\_\_\_

PRIMER  
MIEMBRO : \_\_\_\_\_

SEGUNDO  
MIEMBRO : \_\_\_\_\_

TERCER  
MIEMBRO : \_\_\_\_\_

Huancayo, ..... de ..... del 2024

**COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN  
COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE  
SATIPO - 2021**

**ASESOR**

**MTRA. LISBETH ZINTHIA REYES ALFARO**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, que con su amor y compañía me inspiraron a continuar y culminar este proceso académico que nos inicia en el mundo laboral y profesional. Asimismo, queremos agradecer por su apoyo moral y económico que hicieron posible este proceso.

**Cristhian y Mitci.**

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros maestros y nuestros asesores, por su paciencia y sapiencia que ayudaron a terminar este trabajo científico para optar el título profesional que nos apertura al mundo laboral y académico de nuestras vidas.

A la Universidad Peruana Los Andes, nuestra alma mater que nos instruyó en este camino profesional que nos ayudará a ser mejores ciudadanos más productivos.

**Cristhian y Mitci.**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0105 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

### COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE SATIPO - 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. FANO SOTO CHRISTIAN CARLOS  
 BACH. LOBATON MEZA MITCI THALIA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRA. REYES ALFARO LISBETH ZINTHIA

Fue analizado con fecha **26/02/2024**; con **94 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de febrero de 2024.



DR. HILARIO ROMERO GIRON  
 JEFE (e)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) señala que éste es un importante indicador del crecimiento económico, de la competitividad y el nivel de vida económico de un país. De acuerdo con las últimas estimaciones de productividad laboral mundial llevada a cabo por la OIT; el Perú se encuentra en el puesto 110 con un índice de ingresos de \$23,024; lo cual supone una caída respecto a datos anteriores. Según el Diario Gestión (2020), la desaceleración productiva en torno a la pandemia exige invertir en la mejora de competencias relacionadas a capacidades humanas y digitales; en ese sentido, la llegada del coronavirus no significa otra cosa que la aceleración del mundo laboral. Por ello el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021. El método general que se utilizó fue el científico, el método específico fue el descriptivo, el tipo de investigación fue el sustantivo descriptivo, el nivel de investigación fue correlacional, el diseño fue descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Competencias Laborales y el Cuestionario de Productividad en una muestra de 152 colaboradores de la empresa mencionada. Para la contrastación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman por ser variables ordinales. El contenido de la investigación es el siguiente:

El capítulo I sobre el planteamiento del problema, el capítulo II, sobre el marco teórico, el capítulo III están las hipótesis y variables, el capítulo IV se muestra la metodología y el capítulo V se exponen los resultados, las discusiones, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se muestran las referencias y los anexos.



## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CONTENIDO.....	ix
CONTENIDO DE TABLAS.....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
I.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
I.2. Delimitación del problema.....	16
I.3. Formulación del problema.....	16
I.4. Justificación.....	16
I.5. Objetivos.....	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas o científicas.....	23
2.3. Marco Conceptual.....	35
CAPÍTULO III HIPÓTESIS.....	37
3.1. Hipótesis General.....	37
3.2. Hipótesis Específicas.....	37
3.3. Variables.....	38
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	39
4.1. Método de investigación.....	39
4.2. Tipo de investigación.....	39
4.3. Nivel de investigación.....	40
4.4. Diseño de la investigación.....	40

4.5. Población y muestra.....	40
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	42
CAPÍTULO V RESULTADOS .....	45
5.1. Descripción de los resultados.....	46
5.2. Comprobación de las hipótesis .....	50
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	61
ANEXOS.....	66
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	67
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	69
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	70
Anexo 4: El instrumento de investigación.....	71
Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	73
Anexo 6: Consentimiento informado. ....	82
Anexo 7: Consentimiento informado. ....	87
Anexo 8: Fotos de la aplicación de los instrumentos .....	89

**CONTENIDO DE TABLAS**

Tabla 1 <i>Competencias laborales y productividad en la empresa</i> .....	46
Tabla 2 <i>Conocimientos laborales y productividad en la empresa.</i> .....	47
Tabla 3 <i>Habilidades laborales y productividad en la empresa.</i> .....	48
Tabla 4 <i>Actitudes laborales y productividad en la empresa.</i> .....	49
Tabla 5 <i>Correlación entre las competencias laborales y la productividad.</i> .....	50
Tabla 6 <i>Correlación entre los conocimientos laborales y la productividad</i> .....	51
Tabla 7 <i>Correlación entre las habilidades laborales y la productividad</i> .....	52
Tabla 8 <i>Correlación entre las actitudes laborales y la productividad</i> .....	53
Tabla 9 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Competencias Laborales</i> .....	73
Tabla 10 <i>Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Competencias Laborales</i> .....	73
Tabla 11 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Competencias Laborales</i> .....	74
Tabla 12 <i>Confiabilidad del Cuestionario de Productividad</i> .....	74
Tabla 13 <i>Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Productividad</i> .....	74
Tabla 14 <i>Índice de concordancia del Cuestionario de Productividad</i> .....	75

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1 <i>Competencias laborales y productividad en la empresa.</i> .....	46
Figura 2 <i>Conocimientos laborales y productividad en la empresa.</i> .....	47
Figura 3 <i>Habilidades laborales y productividad en la empresa.</i> .....	48
Figura 4 <i>Actitudes laborales y productividad en la empresa.</i> .....	49

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo en 2021. Se empleó un método científico, con un enfoque aplicado y un diseño de investigación descriptivo-correlacional. Se recolectaron datos a través del uso de dos cuestionarios: uno sobre competencias laborales y otro sobre productividad, aplicados a 152 colaboradores de la empresa. Los resultados mostraron que el 21% de los colaboradores tenía competencias de nivel medio, mientras que el 79% tenía competencias altas. En cuanto a la productividad, el 23% tenía niveles medios o regulares, y el 77% mostraba una productividad alta. La comprobación de hipótesis utilizando el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un valor rho de 0,638 con un p-valor de  $0,000 < 0,05$ . Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa, lo que sugiere que a medida que aumentan las competencias laborales, también lo hacen los niveles de productividad.

**Palabras claves:** *Competencias laborales, productividad, colaboradores, empresa maderera.*

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work skills and productivity in the employees of the Wood Company NEMATSA S.R.L. from Satipo in 2021. A scientific method was used, with an applied approach and a descriptive-correlational research design. Data was collected through the use of two questionnaires: one on work skills and another on productivity, applied to 152 company employees. The results showed that 21% of the employees had medium-level skills, while 79% had high skills. Regarding productivity, 23% had average or regular levels, and 77% showed high productivity. Hypothesis testing using Spearman's Rho coefficient yielded a rho value of 0.638 with a p-value of  $0.000 < 0.05$ . It was concluded that there is a statistically significant relationship, suggesting that as job skills increase, so do productivity levels.

**Keywords:** *Labor skills, productivity, collaborators, lumber company.*

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **I.1. Descripción de la realidad problemática**

La pandemia de la COVID-19 y las estrategias adoptadas por los gobiernos como medida de contención para evitar la expansión y propagación de la enfermedad de coronavirus, trajo como consecuencia la afectación simultánea de la economía mundial. La crisis sanitaria golpeó duramente a América Latina y el Caribe; donde a inicios de diciembre del 2020 ya se registraba seis países con la mayor tasa de contagios y nueve países con la mayor cantidad de muertos. Esta situación impactó no solo en la vida de las personas, sino también, en la actividad económica y la mayor caída del PBI en la región. De manera que el mundo laboral sufrió una cantidad medible de pérdida de empleos y quiebra de empresas. Frente a ese escenario, surgieron un conjunto de respuestas en torno a la desaceleración laboral y su recuperación; entre las que se destacan, la formación profesional y la transformación productiva, sobre todo de sectores más golpeados. Es así que surgen demandas novedosas en cuanto a las habilidades y competencias profesionales que permitan anticipar, monitorear y atender las nuevas exigencias laborales. Por ejemplo, en el

Perú, SENATI como institución encargada de formar y capacitar profesionales en determinadas actividades, lanzó un programa de adaptación de competencias que facilite la reconversión de aquellos trabajadores que perdieron sus empleos durante la pandemia y los ayude a buscar otras oportunidades en torno a las demandas que exige la nueva normalidad. Y así como Perú; República Dominicana, Guatemala, Brasil y Uruguay, ya cuentan con programas que le hacen frente a la recuperación laboral a través de formación de competencias (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Es evidente que la crisis sanitaria junto a la crisis económica que se vive en el contexto de la pandemia supone cambios en la forma en que las empresas operen en adelante. Tales cambios implican y exigen que los colaboradores se adapten y adopten nuevas competencias laborales que les permitan hacer frente las actividades empresariales en la nueva normalidad. A este respecto, la experta en Recursos Humanos Adriana Martínez de México enfatiza en seis competencias laborales enfocadas a crear una visión, desarrollar estrategias, garantizar resultados, inspirar a los demás, ser accesibles y ser mentor de los demás (Fernández, 2020).

Según el Índice de Competitividad del Talento Global (GTCI, por sus siglas en inglés), la cima de la competitividad en el mundo es dominada por Europa (Estados Unido, Singapur, Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Japón e Israel); en tales economías, el desarrollo de políticas socioeconómicas abiertas se centra prioritariamente en el crecimiento (productividad) y la gestión del talento humano (competencias laborales). Asimismo, el GTCI puso en evidencia que el desempeño económico (productividad) de las empresas tiene una relación positiva alta con la competitividad del talento humano. De acuerdo con la evaluación de competitividad del talento en el mundo, el Perú ocupa el puesto 65 (un puesto más abajo respecto al



anterior) con un índice de ingresos medios altos (The Global Talent Competitiveness Index, 2020).

Respecto a la productividad laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) señala que éste es un importante indicador del crecimiento económico, de la competitividad y el nivel de vida económico de un país. De acuerdo con las últimas estimaciones de productividad laboral mundial llevada a cabo por la OIT; el Perú se encuentra en el puesto 110 con un índice de ingresos de \$23,024; lo cual supone una caída respecto a datos anteriores. Según el Diario Gestión (2020), la desaceleración productiva en torno a la pandemia exige invertir en la mejora de competencias relacionadas a capacidades humanas y digitales; en ese sentido, la llegada del coronavirus no significa otra cosa que la aceleración del mundo laboral.

Como evidencian los datos, la crisis sanitaria por COVID-19 ha significado importantes cambios para el mundo laboral; la productividad se ha visto duramente golpeada por las quiebras empresariales y las competencias laborales con las que contaban los colaboradores ya no son suficientes y exigen actualizaciones en función a los cambios que exige la reinserción laboral. La Negociación Maderera Travi Satipo S.R.L. - NEMATSA S.R.L.; como empresa dedicada al aserrado, acepilladura, silvicultura, extracción y transporte de madera, no ajena a la crisis social y sanitaria, requiere conocer la competencia laboral de sus trabajadores y cómo éstas inciden en su productividad. Por ello, la presente investigación poniendo su atención en el ámbito laboral tuvo como propósito estudiar la relación entre la competencia laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa NEMATSA S.R.L.

## **I.2. Delimitación del problema**

**Delimitación temporal:** El presente estudio tuvo una duración de doce meses, iniciando en enero del 2021 y finalizando en diciembre del 2021.

**Delimitación espacial:** La presente investigación se desarrolló en la Maderera NEMATSA S.R.L, ubicada en la Provincia de Satipo de la Región Junín.

**Delimitación teórica:** El estudio se realizó en base a las teorías explicativas de las competencias laborales de Vela (2004) y la productividad de Gutiérrez (2014).

## **I.3. Formulación del problema**

### **I.3.1. Problema General**

¿Existe relación entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?

### **I.3.2. Problemas Específicos**

- ¿Existe relación entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?
- ¿Existe relación entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?
- ¿Existe relación entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?

## **I.4. Justificación**

### **I.4.1. Social**

La investigación presente, beneficia a los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo, a fin de conocer el nivel de competencias laborales predominantes y el nivel de productividad. Así mismo

ayuda a los empresarios y/o dueños de la empresa, a conocer el nivel de productividad laboral relacionado a las competencias, y brindar apoyo para la toma de decisiones respecto al desempeño laboral en relación a las variables mencionadas.

#### **I.4.2. Teórica**

La investigación determinó la generalización de los resultados, aportando así al conocimiento con base a lo planteado sobre las competencias laborales de Vela (2004) y la productividad de Gutiérrez (2014). Así mismo, sirvió como antecedente de próximas investigaciones de igual o mayor nivel teórico y temático. Permitió también el desarrollo de investigaciones que expliquen la ocurrencia el desarrollo y causalidad de los fenómenos.

#### **I.4.3. Metodológica**

Esta investigación posibilitó la formulación de nuevas estrategias de investigación que apuntan hacia la mejora de los aspectos metodológicos, operativos y de instrumentación. Además, se llevó a cabo la validación y evaluación de la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto y la evaluación por parte de expertos. Todo esto se realizó en concordancia con los principios operativos y técnicos establecidos en el Código de Ética de la Universidad.

### **I.5. Objetivos**

#### **I.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

### **I.5.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación que existe entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- Identificar la relación que existe entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- Identificar la relación que existe entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes Internacionales**

Ochoa (2018) en su estudio, se propuso determinar si las competencias laborales se relacionan con el crecimiento de productividad organizacional; la investigación fue de nivel descriptivo, utilizó como muestra no probabilística bibliografía acerca de competencias laborales y productividad y la recolección de datos se llevó a cabo mediante análisis documentario. Se concluyó que las competencias laborales influyen en el empoderamiento, toma de decisiones, trabajo en equipo, motivación y desempeño que; consecuentemente, incide en un mayor nivel de productividad. Por ende, el desarrollo de competencias laborales en una organización es una importante herramienta, puesto que, genera motivación en el empleado para llevar a cabo tareas de manera eficaz y eficiente que suman a alcanzar los objetivos organizacionales.

López & Montijo (2017) en su estudio, se propusieron identificar las principales competencias que generan un incremento en la productividad laboral de los asesores

de ventas de la empresa Giro automotriz; la investigación fue de nivel descriptivo simple, hicieron uso de una muestra no probabilística de los asesores de ventas de las cuatro sucursales y la información se recolectó a través de observación, análisis documental y cuestionarios. Se concluyó que los directivos se caracterizan por competencias como el liderazgo y la comunicación que ayudan a alcanzar óptimos resultados de productividad. Asimismo, se determinó que los mayores niveles de productividad se deben a la posesión de mayores competencias laborales, es decir, la carencia de aptitudes, capacidades y habilidades son causantes de un bajo nivel de productividad, independientemente del puesto laboral.

Vera (2016) en su estudio, se propuso determinar la incidencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores del banco; la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, la muestra no probabilística se constituyó por 27 trabajadores y para recolectar datos se administraron cuestionarios. Los resultados evidenciaron que la gestión por competencias enfocado en un modelo conductista se relaciona positivamente con el mejor desempeño de los trabajadores del Banco Guayaquil; caracterizado por atributos de iniciativa, liderazgo y resistencia al cambio. Por otro lado, se determinó que el clima laboral del banco es favorable y la percepción que los trabajadores tienen respecto a la estructuración de reglas y normas es insuficiente; no obstante, poseen sentimientos de responsabilidad laboral, lo cual, incide en niveles de calidad en procesos de administración y productividad.

Carmona (2016) en su estudio, tuvo por objetivo la determinación de competencias laborales de los empleados de una metalmecánica mediante el método de 360 grados; la investigación fue de nivel descriptivo simple, la muestra no probabilística se constituyó por 66 trabajadores y usó el formulario de evaluación de desempeño de 360 grados para establecer las competencias laborales de los empleados

de la metalmecánica. El estudio puso en evidencia que los empleados cuentan con un nivel aceptable respecto a sus competencias laborales. Asimismo, se determinó que las competencias laborales relacionadas a la supervisión y coordinación de personal, tales como, liderazgo y desarrollo de colaboradores, fueron las que obtuvieron menor puntaje. Se concluyó que desarrollar competencias de liderazgo y desarrollo de colaboradores es fundamental, puesto que, están directamente relacionadas al factor humano en las organizaciones.

Romero y Gijón (2016) en su estudio, se propusieron identificar las competencias personales y profesionales relacionadas a la productividad en las organizaciones; la investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, utilizó como muestra a 19 expertos de diferentes entidades de la ciudad de Granada y los datos fueron recolectados mediante cuestionarios virtuales. Los resultados evidenciaron que el uso de menores recursos para llevar a cabo tareas y funciones organizacionales es fundamental para la productividad y; estos se encuentran relacionados a la competitividad laboral de los trabajadores. Asimismo, se determinó que gestionar las competencias laborales productivas; tales como, interpersonales, intrapersonales, desarrollo de tareas, entorno y gerenciales, conociendo el perfil del trabajador es fundamental para una mayor productividad empresarial.

### **Antecedentes nacionales**

Gaona (2020) en su estudio, se propuso determinar si la competencia laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores transportistas de la empresa Palmari S.A. ubicada en Puente Piedra; la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, manejo el total de la población como muestra; conformado por 51 conductores cobradores, los datos fueron recolectados mediante un cuestionario. Los resultados del estudio evidenciaron que la competencia laboral se relaciona de manera positiva y

significativa con la productividad de los trabajadores transportistas de la empresa Palmari S.A. Asimismo, tras el análisis de las dimensiones de competencia laboral; tales como, conocimientos, habilidades y actitudes, se determinó que cada una de estas se relaciona significativamente con la variable productividad.

Contreras (2019) en su estudio, se propuso determinar si las competencias profesionales se relacionan con la productividad laboral de los colaboradores asistenciales del DIDAP (Departamento de Investigación, Docencia y Atención en Patología) ; la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, en la muestra no probabilística participaron un total de 91 trabajadores asistenciales (entre médicos, tecnólogos médicos y técnicos), la información se recabo a través de cuestionarios. El estudio evidenció que las competencias profesionales (técnicas, metodológicas, sociales y participativas) se relacionan directa y significativamente con la productividad laboral; asimismo, el 97,8% de colaboradores asistenciales del DIDAP manifestó que las competencias profesionales se encuentran en un nivel eficiente y el 85,7% que la productividad laboral es óptima.

Moreno (2018) en su estudio, se propuso determinar si las competencias se relacionan con la productividad laboral de los trabajadores de la clínica Jesús del Norte (área de admisión ambulatoria); la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, la muestra probabilística se constituyó por 57 trabajadores del área de admisión ambulatoria y se recogieron datos mediante cuestionarios. Resultado del análisis de información se determinó la relación entre las competencias (sociales, técnicas y corporativas) y la productividad laboral; asimismo, se halló la probabilidad de dependencia entre ambas variables, lo cual quiere decir que una creciente de las competencias laborales incidiría en cambios favorables respecto a la productividad laboral de los trabajadores de la clínica Jesús del Norte.



Lorenzo (2018) en su estudio, se propuso determinar si la productividad laboral se relaciona con la competencia laboral de los colaboradores públicos de la DGFPCCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la investigación se enmarcó en un nivel descriptivo correlacional, utilizó como muestra probabilística a 46 colaboradores y recolectó información mediante cuestionarios. Se concluyó que la productividad laboral se relaciona de manera positiva y significativa con la competencia laboral; es decir, la productividad tiende a incrementarse mientras mayor sea la competencia laboral y, viceversa. Asimismo, se determinó que las dimensiones; conocimientos, motivos y habilidades, de la competencia laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

Pacora (2018) en su estudio, se propuso determinar si los indicadores de las competencias laborales se relacionan con la productividad de los servidores del Banco de la Nación; la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, manejó una muestra no probabilística correspondiente a 30 colaboradores y cuestionarios para recolectar la información. Se concluyó que los indicadores de las competencias laborales se relacionan de manera positiva y considerable con la productividad, es decir, la presencia de mayores indicadores de competencias laborales aumenta la productividad de los servidores del Banco de la Nación. Asimismo, se determinó que las competencias del 73% de colaboradores se encuentra en un nivel competente y la productividad del 57% se ubica en un nivel medio.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **Competencia laboral**

El término competencia se refiere a todas aquellas características de una persona que se reflejan en su comportamiento y que en el ámbito laboral generan un óptimo

desempeño; independientemente de las particularidades del puesto o la empresa (Alles, 2008).

Para Vargas (2004), la competencia viene a ser una capacidad que permite llevar a cabo determinadas actividades de manera exitosa. En ese sentido, la competencia en el ámbito laboral es la capacidad real y manifiesta y no; solamente, la probabilidad de realizar una tarea con éxito.

Porret (2014) señala que la competencia laboral; también llamada competencia profesional, agrupa conocimientos aplicados en una actividad específica de acuerdo a los requerimientos de esta.

La competencia laboral, según Vela (2004) se integra por tres principales aspectos; primero, los conocimientos que implica “saber”, las habilidades que implica “saber hacer” y las actitudes que implica “querer hacer”. La aplicación de estos elementos como responsabilidad o aportación laboral aseguran el alcance de logros. Además de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes como reflejo de su competencia, la persona tiene que darle sentido a la tarea que realiza y conocer la finalidad de su trabajo para que su aporte genere óptimos resultados.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) comprende que la competencia laboral es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad.

### **Clasificación de la competencia laboral**

La clasificación y tipología que se ha ido haciendo en torno a las competencias laborales han sido diversas. Spencer y Spencer (1993; citado por Gil, 2007) en un

intento por incluir las que mejor responden a las necesidades de las empresas, propuso un modelo de seis conjuntos de competencias genéricas; en seguida se detalla cada una de estas:

- a) **Competencias de desempeño y operativas:** Involucran aquellas competencias direccionadas a los resultados que ponen atención a la calidad, orden y perfección, la búsqueda de información y la capacidad de iniciativa.
- b) **Competencias de ayuda y servicio:** Son aquellas competencias que se orientan a la sensibilidad interpersonal y el enfoque en el cliente.
- c) **Competencias de influencia:** Incluyen las competencias de influencia y persuasión, construcción de relaciones interpersonales y conciencia en cuanto a la organización.
- d) **Competencias directivas:** Son competencias orientadas al liderazgo de grupo, actitudes de mando haciendo uso del poder de manera formal y con asertividad, el desarrollo de otros mediante la cooperación y el trabajo en equipo.
- e) **Competencias cognitivas:** Se refieren a las competencias de pensamiento conceptual y analítico, las capacidades técnicas, profesionales y de dirección.
- f) **Competencias de eficacia personal:** Involucran competencias de hábitos de organización, autocontrol, flexibilidad y confianza en uno mismo a la hora de llevar a cabo las tareas.

### **Ventajas de la competencia laboral**

De acuerdo con Vargas (2004) la formación basada en competencia o la competencia laboral tiene ventajas que se enfocan en el trabajador y en la empresa, a continuación:

**Ventajas para el trabajador**

- Un trabajador que reconozca lo que la empresa espera de él, realiza sus tareas con motivación y eficiencia, a diferencia de alguien que tiene un puesto laboral que difiere de sus capacidades o funciones en la organización. Además, los procesos de capacitación se dirigen a mejorar su desempeño y las evaluaciones se realizan en función de su aporte y el alcance de objetivos del puesto o área a su cargo.
- Contribuye a que el trabajador use y aproveche sus habilidades con mayor coherencia en función de su empleo. Es decir, ayuda a que el trabajador conceptualice y comprenda lo que hace y; consecuentemente, su aprendizaje y adaptación sea más factible.
- Facilita mecanismos de compensación, puesto que, estos se relacionan al nivel de competencias del trabajador. Del mismo modo, los puestos laborales pueden ser valorados con mayor pertinencia conociendo las competencias del trabajador. Si se encuentran asociaciones de competencias para diferentes áreas se puede acelerar los procesos de promoción y motivación, con el fin de transferir trabajadores a otras áreas.

**Ventajas para la empresa**

- Las empresas reconocen que la base de su diferenciación y competitividad en el mercado es gente. Por tanto, crear espacios de aprendizaje e innovación para fortalecer el factor humano de la organización se viene marcando como un objetivo para desarrollar competencias laborales.
- Facilita la selección de personal fundamentada en la demostración de capacidades y/o perfiles de competencia. Aporta en el reconocimiento de

competencias para determinadas áreas y la obtención de mayores niveles de desempeño.

- La evaluación de competencias hace factible la identificación de competencias que disponen los trabajadores y/o provisión y desarrollo de estas según sea el caso.
- Permite a las empresas conectar sus sistemas de remuneración e incentivo con la gestión de competencias laborales de sus trabajadores; no obstante, se debe evitar caer en la argumentación simplista de recibir y/o exigir mayores compensaciones por la posesión de certificados de competencias.

### **Dimensiones de la competencia laboral**

Tomando en cuenta la definición de Vela (2004), los elementos o dimensiones de la competencia laboral se constituye por los conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer) y las actitudes (querer hacer):

#### **Conocimientos**

Son aquellas capacidades humanas que permiten conocer, comprender y discernir experiencias o un determinado campo de la realidad mediante el aprendizaje cognitivo para lograr respuestas objetivas a través del planteamiento de las interrogantes: ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Por qué? (Vela, 2004). En el ámbito laboral los conocimientos involucran la certificación, el dominio y las experiencias en función al puesto laboral que desempeñe el trabajador.

- **Certificación:** Es un documento que pone en reconocimiento los conocimientos, habilidades y actitudes pertinentes del trabajador para ejecutar las tareas de manera productiva en función de su puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

- **Dominio:** Se representa por un “conjunto de recursos” (Morera & Pérez, 2002). Por tanto, da cuenta de los recursos con los que cuenta el trabajador para desempeñar sus tareas en el ámbito laboral en el que desenvuelve.
- **Experiencias:** Son sucesos en los que el individuo se involucra de manera personal (Giraldo, Juliao, & Acevedo, 2016). Por lo que, la experiencia en el ámbito laboral se constituye por el conjunto de diligencias en las que interactúa el trabajador y que forman parte clave de la competitividad.

### **Habilidades**

Son aquellas disposiciones o intereses de carácter innato que direccionan al trabajador a decidir hacer una u otra tarea de manera eficaz y eficiente mediante la utilización y desenvolvimiento de su destreza (Vela, 2004). En el ámbito laboral las habilidades se constituyen por las disposiciones, la creatividad y la toma de decisiones correctas y factibles.

- **Disposiciones:** Es la capacidad y predisposición de apoyo y colaboración que el trabajador tiene para con sus compañeros, incluso antes de la manifestación expresa de necesidad de soporte. Además, implica la capacidad de atender a los requerimientos, con el fin de alcanzar objetivos propios y ajenos (Alles, 2009).
- **Creatividad:** Es entendida como la capacidad de integrar ideas o instaurar asociaciones singulares para llevar a cabo una o varias tareas (Robbins, DeCenza, & Moon, 2009).
- **Toma de decisiones:** Hace referencia a la elección de entre una y varias alternativas para la resolución de un problema. Este es un proceso que involucra la identificación de un problema, identificación de criterios de decisión, asignación de valores a los criterios, desarrollo, análisis y elección de alternativa,

implementación de la alternativa elegida y la evaluación de la eficacia de la decisión (Robbins, DeCenza, & Moon, 2009).

### **Actitudes**

Son aquellos comportamientos caracterizados por intención y propósito que se presentan habitualmente para responder ante determinadas circunstancias. Involucran estados de ánimo que determina cierta tendencia a actuar de uno u otro modo según la situación experimentada en el entorno donde la persona se desenvuelve (Vela, 2004). En el ámbito organizacional las actitudes se representan por la iniciativa, la proactividad y el trabajo en equipo.

- **Iniciativa:** Es la tendencia que tiene una persona para actuar de manera proactiva sin pensar en posponer la actividad o no hacerla. El nivel de actuación oscila entre concretar tareas del pasado hasta buscar oportunidades y solucionar problemas (Alles, 2005).
- **Proactividad:** Es aquella capacidad que permite la reacción activa en diversos contextos en los que se requiere de la actuación, búsqueda y proposición de alternativas. Implica la autonomía para desarrollar actividades (Alles, 2008).
- **Trabajo en equipo:** Es aquella capacidad que permite la colaboración y formación de grupos para trabajar con diferentes áreas organizacionales, con el fin de lograr conjuntamente las estrategias, subordinando los propios intereses a los objetivos organizacionales. Implica la comprensión y valoración de los demás para forjar y mantener un buen ambiente laboral (Alles, 2009).

### **Productividad**

Chiavenato (2007) entiende la productividad como una “relación mensurable que existe entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados

para su producción” (p.279). La productividad de un trabajador es medida en función a su producción y el tiempo que emplea para terminarla. Por tal razón, la productividad humana está relacionada al esfuerzo laboral, el método racional y el interés o motivación con el que las personas llevan a cabo una tarea.

Productividad es un término usado para dar cuenta de “la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción” (p. 272). Se espera que las organizaciones, así como, sus unidades sean productivas de manera individual (Robbins & Coulter, 2014).

Según Gutiérrez (2014), la productividad está relacionada a los resultados obtenidos mediante un procedimiento o sistema. Por ende, el incremento de productividad tiene que ver con el alcance de mejores resultados, tomando en cuenta los recursos que se emplearon para su consecución. La medición de la productividad se da en función a los resultados obtenidos y los recursos empleados. Los resultados obtenidos son calculados por la cantidad de piezas producidas, unidades vendidas o mediante las utilidades. Los recursos empleados son cuantificados por la cantidad de trabajador, el tiempo y la maquinaria empleada, entre otros. En términos generales, medir la productividad es un procedimiento que valora de manera adecuada los recursos empleados en la producción o generación de determinados resultados.

Por tanto, la productividad supone la optimización de los procesos productivos. Implica mejorar de manera significativa la relación de cantidad entre la producción de bienes o servicios y la utilización de recursos. Entonces, relaciona índices de lo producido por una empresa (salidas o productos) y lo utilizado (recursos) para su generación (entradas o insumos). Cuya representación sería (Garro & Gonzáles, 2012):

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Entrada}}{\text{Salida}}$$



## Objetivo de productividad

El propósito fundamental es maximizar la producción de bienes y servicios, haciendo uso de la mínima cantidad de recursos. Los niveles de productividad son determinados por la cantidad de ingresos obtenidos por los bienes vendidos, en función del precio y las unidades. Los recursos empleados son medios a través de los costos que la empresa cubre para la adquisición y transformación de los insumos en productos (Robbins & Coulter, 2014).

## Tipos de productividad

De acuerdo con (Garro & Gonzáles, 2012) existen diversas formas de expresar la productividad de una empresa, entre las principales se encuentran:

- a) **Productividad parcial:** Es aquella en la que “se relaciona todo lo producido por un sistema (salida) con uno de los recursos utilizados (insumo o entrada)” (p. 3).

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidad Total}}{\text{Una Entrada}}$$

- b) **Productividad total:** Es aquella que incluye “a todos los recursos (entradas) utilizados por el sistema; es decir, el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas” (p. 3).

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidad Total}}{\text{Entrada Total}}$$

Cuya representación ejemplificada sería:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Bienes y Servicios Producidos}}{\text{Mano de Obra + Capital + Materias Primas + Otros}}$$

## Indicadores de productividad

Los indicadores que miden la productividad se determinan en función a los factores internos que interactúan durante los procesos de producción; tales como, la mano de obra, las maquinarias o equipos y los materiales o medios técnicos

involucrados en la obtención de la producción planificada. A continuación, se detalla cada uno de los índices de medición de productividad (Masa, 2018; citado por Abadie, 2018).

- a) **Productividad de mano de obra:** La labor diaria del trabajador genera producción mediante la conversión de materia prima. La cantidad de unidades alcanzadas a través de los recursos invertidos viene a ser a lo que se llama, la productividad de mano de obra o productividad humana.

$$\text{Productividad de mano de obra} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{N}^{\circ} \text{ de trabajadores}}$$

- b) **Productividad de máquina y equipo:** Se representa por la cantidad de unidades que las máquinas y equipos son capaces de producir en un determinado periodo de tiempo (hora, día, semana, mes, turno u otra forma de medición).

$$\text{Productividad de máquina y equipos} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{N}^{\circ} \text{ de máquinas}}$$

- c) **Productividad de materia prima:** Se representa por aquella producción (en unidades) relacionada a la cantidad de recursos materiales utilizados para su consecución.

$$\text{Productividad de materia prima} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{N}^{\circ} \text{ de materiales consumidos}}$$

### **Dimensiones de la productividad**

Para Gutiérrez (2014), la productividad está constituida por tres dimensiones; la eficiencia, los costos y los resultados, a continuación:

#### **Eficiencia**

Es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados. Por tanto, la búsqueda de eficiencia se trata de la optimización de recursos procurando la

ausencia de desperdicios. La suma de la eficacia genera que los objetivos previamente establecidos sean alcanzados de manera efectiva (Gutiérrez, 2014). En el ámbito laboral la eficiencia se comprende principalmente por la cantidad, asertividad, la calidad y el tiempo empleado para el logro de objetivos organizacionales.

- **Cantidad:** Da cuenta de todos los recursos empleados y disponibles; sean personas, materiales, maquinaria, etc., con los que cuenta la empresa para alcanzar los resultados esperados; perfeccionando y optimizando su uso (Alles, 2009).
- **Asertividad:** Este comportamiento organizacional está relacionado a la adaptación, en la cual, se busca comprender y aceptar diversas perspectivas, manifestar convicciones sin sometimiento y defendiendo los derechos propios y el de los demás (Alles, 2009).
- **Calidad:** Es un componente clave para la optimización de productividad, esencialmente cuando el nivel de satisfacción del bien o servicio aumenta progresivamente y se empieza a diferenciar por los clientes (García, y otros, 2005).
- **Tiempo:** No solo implica el tiempo de producción del bien o servicio por parte de los trabajadores; sino también, el ciclo en que el producto es utilizado por el cliente. Lo cual integra la producción, distribución y consumo del producto y la posterior percepción que se funda en base a lo aportado (García, y otros, 2005).

### **Costos**

Son aquellos montos asociados a los procedimientos de gestión de calidad y pueden ser usados para medir la productividad. Los costos se dividen en costos para asegurar la calidad y costos de no calidad. El primero agrupa los costos de prevención,

destinados a la evitación y prevención de fallas y los costos de evaluación, destinados a la medición, verificación y evaluación de la calidad. El segundo agrupa los costos por fallas internas, generados por defectos e incumplimientos y los costos por fallas externas, direccionadas a la atención y servicio de clientes (quejas, devoluciones, etc.), penalizaciones y demás (Gutiérrez, 2014). Los costos en las empresas están generados por los insumos, mano de obra, equipos y existencias.

- **Insumos:** Se comprende por personas, equipos, tecnología, material, información, etc., que al ser reunidos y/o transformados forman parte de los productos y servicios organizacionales (Robbins, DeCenza, & Moon, 2009).
- **Mano de obra:** Forma parte de los productos (recursos humanos) destinados a la optimización de productividad; además de, el capital y los materiales (Robbins, DeCenza, & Moon, 2009).
- **Equipos:** Son todos aquellos costos que aseguran la calidad, puesto que, permiten medir, evaluar y verificar los bienes o servicios brindados que garanticen la satisfacción del cliente (Gutiérrez, 2014).
- **Existencias:** Se conforma por todos los materiales con los que cuenta la empresa en sus depósitos o almacenes, tienen un conjunto de funciones en torno al abastecimiento; también es denominado stock o inventario (Manene, 2012).

## **Resultados**

Se orienta a analizar el potencial de productividad y sustentabilidad; así como, la manera en que se va definiendo el rumbo de la empresa mediante el aprovechamiento de oportunidades y la respuesta a las situaciones cambiantes y retos que representa el entorno organizacional (Gutiérrez, 2014). En el ámbito

organizacional los resultados se constituyen por las utilidades, los procesos, el ahorro y la rentabilidad en función de los objetivos y metas planificadas.

- **Utilidad:** Son utilidades aquellas cosas capaces de generar beneficios. En los negocios, empresas o activos éstas pueden estar relacionadas a las ganancias generadas a lo largo del tiempo (Pérez, 2015).
- **Procesos:** Son considerados procesos organizacionales a toda forma en que se lleva a cabo una acción para completar una tarea en un periodo de tiempo (Robbins & Coulter, 2014).
- **Ahorro:** Da cuenta del porcentaje de ingresos no destinados a gastos y que se reservan para futuras necesidades mediante diferentes métodos financieros (Meli & Bruzzone, 2016).
- **Rentabilidad:** Es aquella relación que guarda el beneficio con la inversión mantenida (activo) y se encarga de medir la productividad de los activos a la hora de generar beneficios (Pérez, 2015).

### 2.3. Marco Conceptual

**Competencia laboral:** La competencia se integra por tres principales aspectos; primero, los conocimientos que implica “saber”, las habilidades que implica “saber hacer” y las actitudes que implica “querer hacer” (Vela, 2004).

**Conocimiento:** Son aquellas capacidades humanas que permiten conocer, comprender y discernir experiencias o un determinado campo de la realidad mediante el aprendizaje cognitivo para lograr respuestas objetivas (Vela, 2004).

**Habilidades:** Son aquellas disposiciones o intereses de carácter innato que direccionan al trabajador a decidir hacer una u otra tarea de manera eficaz y eficiente mediante la utilización y desenvolvimiento de su destreza (Vela, 2004).

**Actitudes:** Son aquellos comportamientos caracterizados por intención y propósito que se presentan habitualmente para responder ante determinadas circunstancias. Involucran estados de ánimo que determina cierta tendencia a actuar de uno u otro modo (Vela, 2004).

**Productividad:** Son los resultados obtenidos mediante un procedimiento o sistema. La medición de la productividad se da en función a los resultados obtenidos y los recursos empleados (Gutiérrez, 2014).

**Eficiencia:** Es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados. Por tanto, la búsqueda de eficiencia se trata de la optimización de recursos procurando la ausencia de desperdicios (Gutiérrez, 2014).

**Costos:** Son aquellos montos asociados a los procedimientos de gestión de calidad y pueden ser usados para medir la productividad. Los costos se dividen en costos para asegurar la calidad y costos de no calidad (Gutiérrez, 2014).

**Resultados:** Se orienta a analizar el potencial de productividad y sustentabilidad; así como, la manera en que se va definiendo el rumbo de la empresa mediante el aprovechamiento de oportunidades y la respuesta a las situaciones cambiantes y retos que representa el entorno organizacional (Gutiérrez, 2014).

## **CAPÍTULO III HIPÓTESIS**

### **3.1. Hipótesis General**

Existe relación directa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

### **3.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación directa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- Existe relación directa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- Existe relación directa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

### 3.3. Variables

#### **Variable 1: Competencias laborales**

**Definición conceptual:** La competencia se integra por tres principales aspectos; primero, los conocimientos que implica “saber”, las habilidades que implica “saber hacer” y las actitudes que implica “querer hacer” (Vela, 2004).

**Definición operacional:** Las competencias laborales, se miden con el Cuestionario de Competencias Laborales, donde se evalúa los conocimientos laborales, las habilidades laborales y las actitudes laborales (Gaona, 2020).

#### **Variable 2: Productividad**

**Definición conceptual:** Son los resultados obtenidos mediante un procedimiento o sistema. La medición de la productividad se da en función a los resultados obtenidos y los recursos empleados (Gutiérrez, 2014).

**Definición operacional:** La productividad se mide con el Cuestionario de Productividad donde se evalúa la eficiencia, los costos y los resultados que se produce durante las actividades laborales (Gaona, 2020).



## CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

### 4.1. Método de investigación

La investigación utilizó como método general al método científico de la investigación, es así como se basó en mecanismos controlados, empíricos, sistemáticos y críticos de razones hipotéticas respecto a relaciones entre una o varias variables que pretenden explicar la realidad (Carrasco, 2009).

Además, como método específico se manejó el tipo descriptivo, que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente hechos y sus constructos tal como se dan en la realidad, así como en su estado presente (Sánchez & Reyes, 2015).

### 4.2. Tipo de investigación

El estudio perteneció al tipo sustantivo descriptivo, puesto que consiste en la obtención de conocimientos sobre fenómenos tal como se muestran en un tiempo determinado, sin la intervención factores que afecten los resultados naturales (Sánchez & Reyes, 2015).

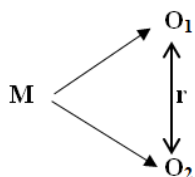
### 4.3. Nivel de investigación

La presente investigación corresponde al nivel correlacional, es así que su propósito es establecer el grado de relación o asociación entre dos o más variables en un determinado contexto o muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por ende, con nuestra investigación se pretende conocer el grado de relación entre competencia laboral y productividad.

### 4.4. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación pertenece al descriptivo correlacional, es así que está enfocada en determinar el grado de relación entre dos fenómenos o constructos en una misma muestra de individuos (Sánchez & Reyes, 2015).

El esquema es el siguiente:



### 4.5. Población y muestra

**Población:** Hace referencia a la agrupación de todos los integrantes de cualquier categoría de personas, eventos u objetos bien definidos (Sánchez & Reyes, 2015). La población de la presente investigación fue de 250 colaboradores de la empresa.

**Muestra:** Es el grupo de personas, comunidades, contextos, fenómenos, etc., a partir del cual se recogerá datos (Hernández, et al. 2014). Asimismo, la muestra representativa de la investigación fue de 152 colaboradores de la empresa NEMATSA SRL, de la provincia de Satipo, de la región Junín del Perú.

**Tipo de muestreo:** Se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, debido a que la población se fracciona y selecciona aleatoriamente en grupos pequeños

y específicos, accediendo a un mejor estudio para realizar generalizaciones más eficientes (Hernández, et al. 2014).

### **Criterios de inclusión**

Colaboradores de la empresa NEMATSA SRL de ambos sexos, que acepten participar evidente en el consentimiento informado, que contesten a todos los ítems acorde a las exigencias del cuestionario de competencia laboral y del cuestionario de productividad

### **Criterios de exclusión**

Colaboradores que no formen parte de la empresa NEMATSA SRL, que no acepten participar y no firmen el consentimiento informado; que no contesten a todos los ítems acorde a las exigencias del cuestionario de competencia laboral y del cuestionario de productividad.

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

**Técnicas:** La encuesta es la técnica de recolección de datos que se usó en el presente estudio, porque permite obtener información rigurosa mediante las respuestas a condiciones descriptivas bien diseñadas, relacionadas a la variable de estudio (Tamayo y Tamayo, 2003).

**Instrumentos:** Se utilizó el cuestionario, puesto que su utilización implica la evaluación de aspectos importantes del constructo, así como determinar problemas que conciernen a la medición, mostrando parte de la realidad mediante datos esenciales, y precisa el objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 2003).

### **Ficha Técnica del Cuestionario de Competencia Laboral**

Autor: Gaona Sánchez, Augusto Cesar

Año: 2020

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Área Organizacional

Duración: 15 minutos aproximadamente

Finalidad: Evalúa la competencia laboral predominante.

Descripción: El cuestionario está conformado por preguntas cerradas y politómicas con escalas numéricas según su categoría y dimensión.

Dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes

Confiabilidad: Medida de fiabilidad con el 0.7 Alfa de Cronbach.

Validez: Validado por el método de juicio de expertos

### **Ficha Técnica del Cuestionario de Productividad**

Autor: Gaona Sánchez, Augusto Cesar

Año: 2020

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Área Organizacional

Duración: 15 minutos aproximadamente

Finalidad: Evalúa el nivel de productividad

Descripción: El cuestionario está conformado por preguntas cerradas y politómicas con escalas numéricas según su categoría y dimensión.

Dimensiones: Eficiencia, costos y resultados

Confiabilidad: Medida de fiabilidad con el 0.7 Alfa de Cronbach.

Validez: Validado por el método de juicio de expertos

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

**Estadística descriptiva:** Se manejó la estadística descriptiva ya que se describió los valores, datos o puntuaciones derivadas de cada variable. Además, este tipo de análisis permite elaborar tablas de contingencia de frecuencias y porcentajes, así como gráficos

descriptivos a partir de las puntuaciones de los datos obtenidos (Hernández et al., 2010).

**Estadística inferencial:** Para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística inferencial, ya que sirve para inferir, deducir o comprobar la existencia de fenómenos relacionados a determinada muestra perteneciente a una población (Berenson & Levine, 1996). Por ende, en esta investigación se usó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman ya que las variables competencia laboral y productividad son de escala ordinales.

**Procedimiento:**

En el proceso de investigación, se aplicaron instrumentos a la muestra objetivo y se seleccionaron los datos para su análisis estadístico. Se utilizó el software SPSS para el análisis de datos y Microsoft Excel para crear tablas y gráficos. Se generaron tablas de frecuencia y porcentaje, así como gráficos descriptivos. Para evaluar la correlación entre variables, se emplearon tablas cruzadas y se aplicaron estadísticas como el Chi cuadrado de Pearson y el Coeficiente de Correlación de Spearman. Se evaluaron los p-valores para tomar decisiones estadísticas y se realizó un análisis y discusión de los resultados obtenidos. Este proceso riguroso permitió obtener conclusiones significativas de la investigación.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para el desarrollo del proyecto de investigación y la ejecución del mismo se tomará en cuenta el código de protección de los derechos humanos, considerando los efectos negativos que podrían producirse para no afectar el bienestar humano. Por lo mismo, el estudio se basó bajo la política del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, específicamente en relación al capítulo III, se explica que la finalidad de la práctica en investigación del psicólogo(a) es regirse a la normatividad

nacional e internacional de investigación, la cual implica velar por la integridad física y psicológica de los participantes.

Asimismo, según los artículos 27° y 28° del reglamento general de investigación de la UPLA indican la protección de los colaboradores mediante el cumplimiento de la confidencialidad de los datos personales y resultados obtenidos, así como la firma del consentimiento informado. Además, el estudio se basará en la línea de investigación institucional, salud y gestión de la salud.

## **CAPÍTULO V RESULTADOS**

En esta sección, se exponen los resultados de la investigación en dos aspectos principales. En primer lugar, se describe la información recopilada utilizando estadísticas descriptivas, incluyendo tablas de frecuencia y porcentaje, así como gráficos que ayudan a visualizar la distribución de los datos. Luego, se lleva a cabo la comprobación de las hipótesis mediante estadísticas inferenciales, utilizando el Coeficiente de Rho de Spearman debido a la naturaleza ordinal de las variables. Los resultados obtenidos se resumen a continuación.

## 5.1. Descripción de los resultados

**Tabla 1**

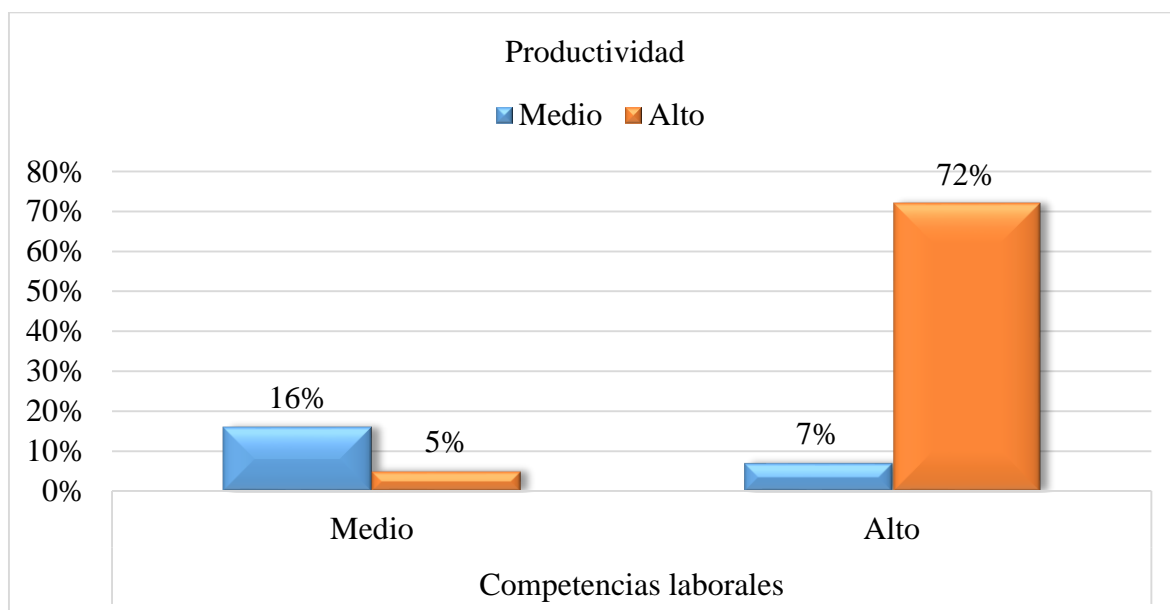
*Competencias laborales y productividad en la empresa*

Productividad		Competencias laborales		Total
		Medio	Alto	
Medio	f	24	11	35
	%	16%	7%	23%
Alto	f	8	109	117
	%	5%	72%	77%
Total	f	32	120	152
	%	21%	79%	100%

*Nota.* La mayoría de las competencias y la productividad se encuentran en un nivel alto.

**Figura 1**

*Competencias laborales y productividad en la empresa.*



*Nota.* Elaboración en base a las evaluaciones de los instrumentos.

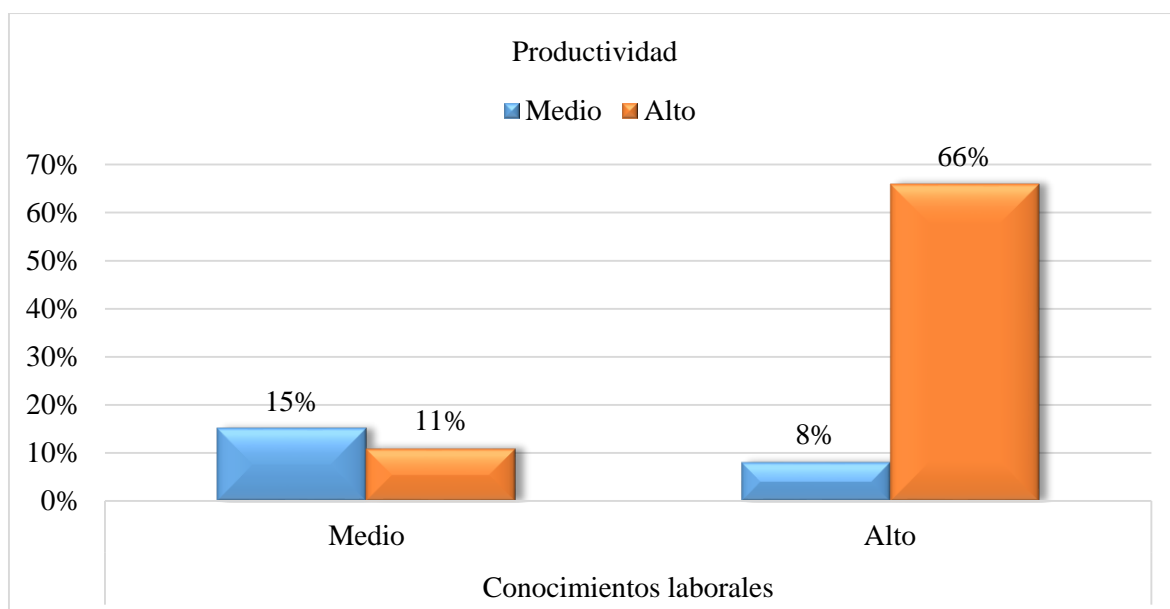
En la tabla 1 y figura 1, se puede visualizar que el 21% de los colaboradores de la Empresa Maderera Nematsa, afirman que las competencias laborales son regulares o medias, de los cuales el 16% de la productividad es media y el 5% alto. El 79% de las competencias laborales de los empleados se encuentra en nivel alto, de los cuales el 7% de la productividad es regular y el 72% es alto.



**Tabla 2***Conocimientos laborales y productividad en la empresa*

Productividad		Conocimientos laborales		Total
		Medio	Alto	
Medio	f	23	12	35
	%	15%	8%	23%
Alto	f	17	100	117
	%	11%	66%	77%
Total	f	40	112	152
	%	26%	74%	100%

*Nota.* La mayoría de las competencias y la productividad se encuentran en un nivel alto.

**Figura 2***Conocimientos laborales y productividad en la empresa*

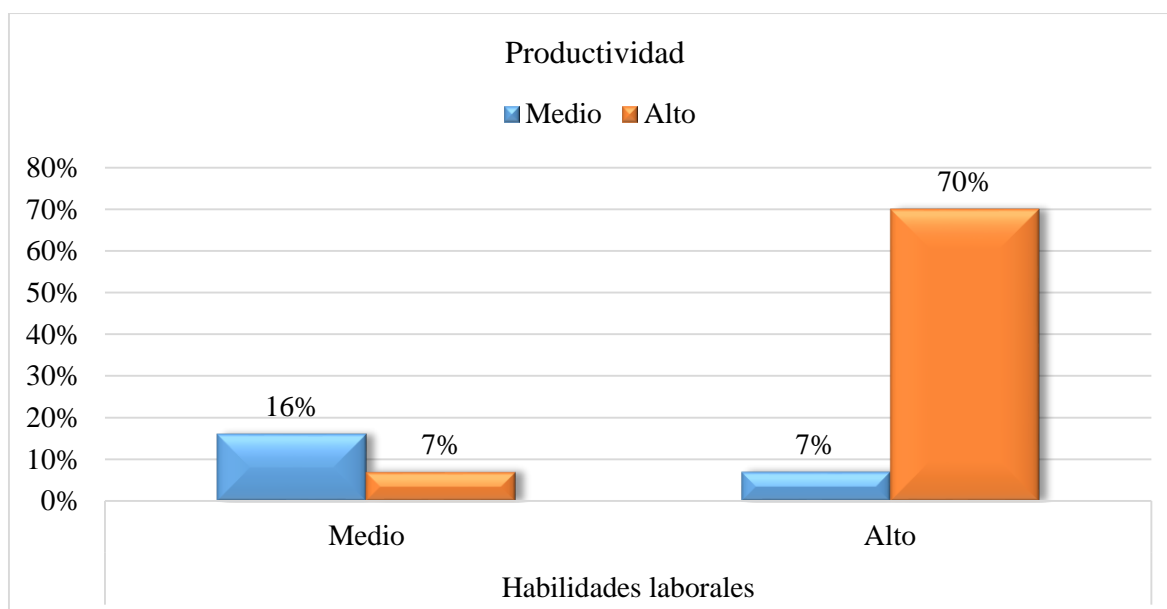
*Nota.* Elaboración en base a las evaluaciones de los instrumentos.

En la tabla 2 y figura 2, se puede evidenciar que el 26% de los conocimientos laborales de la Empresa Maderera Nematsa S.R.L. se encuentran en nivel medio, de los cuales el 15% de la productividad es medio y el 11% alto. El 74% de los conocimientos laborales se encuentran en nivel alto, de los cuales el 8% de la productividad se encuentra en nivel medio y el 66% de la productividad se encuentra alto.

**Tabla 3***Habilidades laborales y productividad en la empresa*

Productividad		Habilidades laborales		Total
		Medio	Alto	
Medio	f	24	11	35
	%	16%	7%	23%
Alto	f	11	106	117
	%	7%	70%	77%
Total	f	35	117	152
	%	23%	77%	100%

*Nota.* La mayoría de las habilidades y la productividad se encuentran en un nivel alto.

**Figura 3***Habilidades laborales y productividad en la empresa*

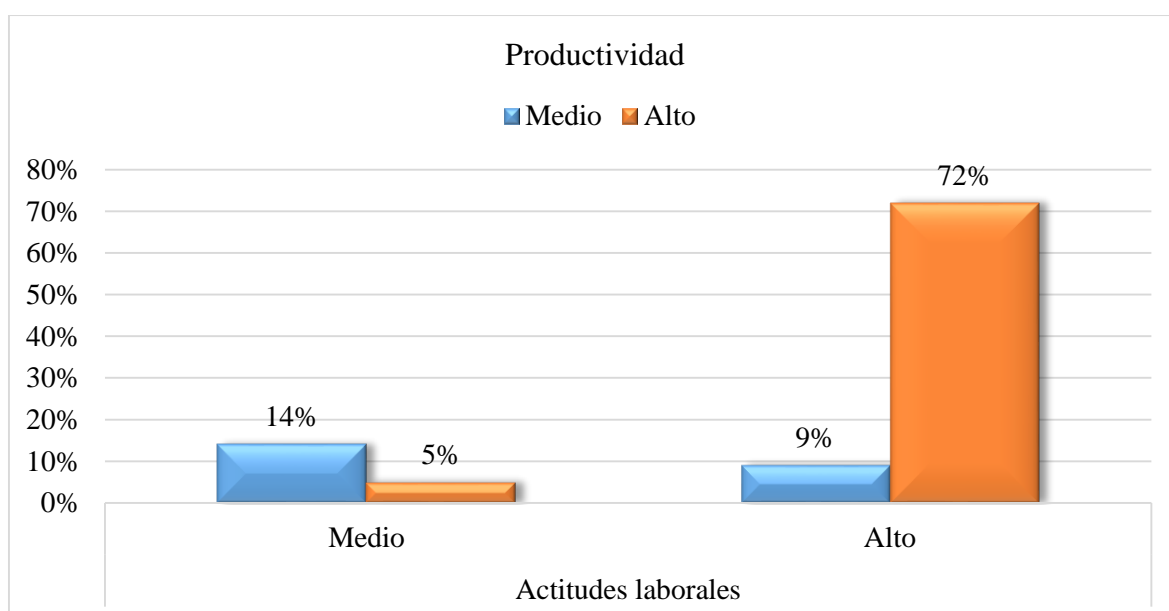
*Nota.* Elaboración en base a las evaluaciones de los instrumentos.

En la tabla 3 y figura 3, se puede evidenciar que el 23% de las habilidades laborales de los colaboradores de la Empresa Maderera Nematsa S.R.L. se encuentra en nivel medio, de los cuales el 16% de la productividad es regular y el 7% es eficiente o alta. El 77% de los colaboradores poseen habilidades laborales altas, de los cuales el 7% de la productividad es regular o en nivel medio y el 70% se encuentra en nivel alto.

**Tabla 4***Actitudes laborales y productividad en la empresa*

Productividad		Actitudes laborales		Total
		Medio	Alto	
Medio	f	22	13	35
	%	14%	9%	23%
Alto	f	7	110	117
	%	5%	72%	77%
Total	f	29	123	152
	%	19%	81%	100%

*Nota.* La mayoría de las competencias y la productividad se encuentran en un nivel alto.

**Figura 4***Actitudes laborales y productividad en la empresa*

*Nota.* Elaboración en base a las evaluaciones de los instrumentos.

En la tabla 4 y figura 4, se puede observar que el 19% de las actitudes laborales de los colaboradores de la Empresa Maderera Nematsa S.R.L. se encuentra en nivel medio, de los cuales el 14% de la productividad de los colaboradores se sitúan en el nivel medio y el 5% en un nivel alto. El 81% de los colaboradores de la empresa posee actitudes laborales altas, de las cuales el 9% de la productividad se encuentra en nivel medio y el 72% en nivel alto de productividad.

## 5.2. Comprobación de las hipótesis

**H1** Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

**H0** No existe relación directa ni significativa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

### Prueba de Coeficiente de Rho de Spearman – Bivariadas

**Criterio para determinar la Hipótesis:** criterio para todas las hipótesis

“**P**-valor  $\leq \alpha$  = La **H<sub>1</sub>** se aprueba. **Es significativo**”

“**P**-valor  $> \alpha$  = La **H<sub>0</sub>** se aprueba. **No es significativo**”

**Criterio para determinar el nivel de correlación:** criterio para todas las hipótesis

“0,81 - 0,99 = Correlación **muy alta**”

“0,61 - 0,80 = Correlación **alta**”

“0,41 - 0,60 = Correlación **moderada**”

“0,21 - 0,40 = Correlación **baja**”

“0,00 - 0,20 = Correlación **muy baja o nula**”

**Tabla 5**

*Correlación entre las competencias laborales y la productividad*

Variable	Nº	Rho	Nivel de sig.	Val.	Nivel Alfa $\alpha$
Competencias laborales Productividad	152	0,638	0,000	<	0,05

*Nota.* El valor de Rho es 0,638. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y en nivel alto.

\*\*El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05) = es significativo. Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de competencias laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

### Hipótesis específica 1

- H1** Existe relación directa y significativa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- H0** No existe relación directa ni significativa entre los conocimientos laborales y la productividad en colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre los conocimientos laborales y la productividad*

Variable	N°	Rho	Nivel de sig.	Val.	Nivel Alfa $\alpha$
Conocimientos laborales	152	0,489	0,000	<	0,05
Productividad					

*Nota.* El valor de Rho es 0,489. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y en nivel moderado. El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05) = es significativo. Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de conocimientos laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

### Hipótesis específica 2

- H1** Existe relación directa y significativa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.
- H0** No existe relación directa ni significativa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre las habilidades laborales y la productividad*

Variable	Nº	Rho	Nivel de sig.	Val.	Nivel Alfa $\alpha$
Habilidades laborales	152	0,592	0,000	<	0,05
Productividad					

*Nota.* El valor de Rho es 0,638. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y en nivel moderado. \*\*El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05) = es significativo. Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de habilidades laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

### Hipótesis específica 3

**H1** Existe relación directa y significativa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

**H0** No existe relación directa ni significativa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre las actitudes laborales y la productividad*

Variable	N°	Rho	Nivel de sig.	Val.	Nivel Alfa $\alpha$
Actitudes laborales	152	0,609*	0,000**	<	0,05
Productividad					

*Nota.* El valor de Rho es 0,638. Por lo tanto, el nivel de correlación es directa y en nivel moderado. \*\*El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05) = es significativo. Se rechaza la hipótesis nula, puesto que existe relación directa y significativa. Existe relación directa y significativa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de actitudes laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Actualmente en el país la desaceleración productiva en torno a la pandemia exige invertir en la mejora de competencias relacionadas a capacidades humanas y digitales; en ese sentido, la llegada del coronavirus no significa otra cosa que la aceleración del mundo laboral (Diario Gestión, 2020). Como evidencian los datos, la crisis sanitaria por COVID-19 ha significado importantes cambios para el mundo laboral; la productividad se ha visto duramente golpeada por las quiebras empresariales y las competencias laborales con las que contaban los colaboradores ya no son suficientes y exigen actualizaciones en función a los cambios que exige la reinserción laboral. La Negociación Maderera Travi Satipo S.R.L. - NEMATSA S.R.L.; como empresa dedicada al aserrado, acepilladura, silvicultura, extracción y transporte de madera, no ajena a la crisis social y sanitaria, requiere conocer la competencia laboral de sus trabajadores y cómo éstas inciden en su productividad. Por ello, la presente investigación que puso su atención en el ámbito laboral tuvo como propósito estudiar la relación entre la competencia laboral y la productividad de los trabajadores de dicha empresa los resultados son los siguientes:

En cuanto a la relación entre las competencias laborales y la productividad, se pudo evidenciar que la mayoría de los colaboradores de la empresa cuenta con competencias laborales alta, esto significaría que los colaboradores cuentan con adecuado desempeño laboral que se refleja en sus diferentes comportamientos y actitudes que los hacen resaltar de otros (Alles, 2008), es decir, poseen capacidades y habilidades que les permiten llevar a cabo determinadas actitudes de manera exitosa. En ese sentido, la competencia en el ámbito laboral sería de manera exitosa (2004), estas capacidades principales tienen que ver con los conocimientos, habilidades y actitudes que los colaboradores tienen con el trabajo y según los resultados estas



capacidades son altas y evidenciaría las competencias que la empresa alberga son elevadas (Vela, 2004).

En cuanto a la productividad, los niveles resultantes, también son altos, lo que significa que los colaboradores de la empresa poseen capacidades de producir resultados favorables utilizando los recursos brindados, en un tiempo requerido y pertinente, esfuerzo laboral, métodos racionales e interés o motivación que los impulsa a cumplir con las metas establecidas y sus tareas (Chiavenato, 2007), es decir, los colaboradores producen la cantidad de bienes y servicios que la empresa, los recursos e insumos los demanda, que son necesarios para el mantenimiento y estabilidad empresarial (Robbins y Coulter, 2014). Entonces al interpretar los resultados teóricamente, se puede entender que las competencias laborales pueden conllevar directamente al buen desempeño laboral de lo que se podrían concluir que la productividad tiene mucho que ver con las competencias de los colaboradores. Esta afirmación se puede comprobar en la contrastación de las hipótesis, cuyo valor rho fue de 0,638 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05) (véase tabla 5); concluyendo que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de competencias laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

El estudio realizado se asemeja a lo encontrado por Ochoa (2018) quien afirma que el desarrollo de las competencias laborales es importante para generar motivación en el empleado para que pueda llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y que puedan alcanzar los objetivos, por ende, un trabajador mejor capacitado será más productivo. Así mismo, López y Montijo (2017) afirman que los niveles de productividad se deben a la posesión de mayores competencias laborales, es decir, la

carencia de aptitudes, capacidades y habilidades son causantes de un bajo nivel de productividad, independientemente del puesto laboral, asimismo, Vera (2016) refería que la responsabilidad laboral que forma parte importante de las competencias laborales y en conjunto puede incidir en los niveles de la calidad de administración y producción en cualquier empresa. En general diversos autores afirman la estrecha relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la productividad, es decir mientras más capacitados esté un trabajador, más competencias poseerá y esto conlleva a resultados favorables, es decir la productividad será favorable y/o alta, caso contrario si es que las competencias laborales son bajas, también será la producción (Carmona, 2016; Romero y Guijón, 2016; Gaona, 2020; Contreras, 2019; Moreno, 2018; Lorenzo, 2018; Pacora, 2018).

Para entender mejor la relación entre las variables se realizó la relación entre las diversas competencias laborales y la productividad, estas son las habilidades laborales, conocimientos laborales y actitudes laborales. Entonces, los resultados son los siguientes:

Respecto a la relación entre los conocimientos laborales y la productividad se pudo evidenciar los colaboradores cuentan con altos conocimientos laborales que benefician a la empresa, esto significaría que las capacidades que poseen los trabajadores se basan en conocer, comprender y discernir experiencias de un campo de la realidad mediante el aprendizaje cognitivo que logra respuestas objetivas mediante certificaciones, dominios y experiencias que prueban el nivel de conocimiento que poseen los colaboradores (Vela, 2004). Respecto a la productividad, como se a descrito anteriormente, el nivel productivo va a depender de las diferentes capacidades y habilidades que poseen la empresa en invertir en el crecimiento de sus trabajadores o no. Por ello se podría entender que, al tener altos niveles de

conocimientos laborales, la productividad de los colaboradores podría incrementarse sustancialmente y esto se comprueba donde el valor rho fue de 0,489 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05) concluyendo entonces que existe relación directa y significativa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de conocimientos laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

Respecto a la relación entre las habilidades laborales y la productividad se pudo evidenciar que la mayoría de los colaboradores poseen altas habilidades laborales, lo que significará que poseen disposiciones innatas para realizar tareas eficazmente y eficiente, puesto que lo utiliza con destreza (Vela, 2014), estas habilidades llevan a cabo mediante disposiciones, creatividad y toma de decisiones que facilitan la resolución de problemas esporádicos o que se presentan con el tiempo en las actividades laborales (Robbins, DeCenza y Moon, 2009). Por lo tanto, si los niveles de las habilidades laborales son elevados, la productividad también, esta afirmación se comprueba con la utilización del coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor rho fue de 0,592 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05); concluyendo entonces que existe relación directa y significativa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de habilidades laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

Respecto a la relación entre las actitudes laborales y la productividad se pudo evidenciar que en su mayoría, los colaboradores de la empresa se caracterizan por los altos niveles de comportamiento positivo que tienen propósito y convicción que responden ante determinadas circunstancias, involucrando los estados de ánimos que

determinan cierta tendencia a actuar de una manera u otra, según la situación experimental en el entorno donde los colaboradores se desenvuelven (Vela, 2004), estas actitudes se evidencia mediante tendencias de iniciativa personal, las reacciones proactivas que poseen algún propósito productivo y el trabajo en equipo mediante la colaboración entre los grupos de trabajadores de la empresa (Alles, 2009). En cuanto a la productividad, como se evidenció líneas arriba, se encuentran en niveles altos, lo que podría conllevar a entender que entre mayor sean los niveles actitudinales que poseen los colaboradores de la empresa, mayores serán los niveles de productividad que tengan en cada una de sus funciones; esta afirmación se comprueba utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor rho fue de 0,609 y un p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa (0,05). Se concluye entonces que, existe relación directa y significativa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de actitudes laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

## CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de competencias laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.
2. Se identificó que hay relación directa y significativa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de conocimientos laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.
3. La relación directa y significativa entre las habilidades laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de habilidades laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.
4. Se pudo identificar que hay la presencia de relación directa y significativa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021, es decir a mayores niveles de actitudes laborales, mayor será la productividad en los colaboradores.

## RECOMENDACIONES

1. Publicar los resultados en revistas indexadas, virtuales o físicas de la Universidad Peruana Los Andes, con el objetivo de hacer llegar el conocimiento a la población en general, esto permite que los futuros colaboradores de otros estudios se entrenen y conozcan el proceso investigativo y los resultados posibles a los que conlleva.
2. Mejorar los métodos de la investigación mediante el estudio de constructos más complejos y el nivel explicativos que puede predecir la causalidad de los fenómenos de estudio, esto permitirá incrementar los conocimientos y descubrimientos de las interacciones causales y explicativas de las competencias laborales en la productividad en las diferentes empresas.
3. A la Empresa Maderera Nematsa S.R.L., continuar con las estrategias y técnicas de implementación y mejoramiento de las habilidades. Conocimientos y actitudes laborales con el objetivo de continuar con los altos niveles de productividad. Implementar programas de intervención para incrementar dichos niveles en su totalidad y que los niveles intermedios se conviertan en alto, esto permitirá ser más efectiva las competencias en los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abadie, S. A. (2018). *Mejora de la productividad del área de producción mediante la redistribución de planta en la empresa FACTONOR E.I.R.L. Piura 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial. Piura: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de Febrero de 2021, de [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42508](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42508)
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias* (Primera ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de [https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo\\_del\\_Talento\\_Humano\\_Basado\\_en\\_Competencias\\_de\\_Alles\\_Martha](https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo_del_Talento_Humano_Basado_en_Competencias_de_Alles_Martha)
- Alles, M. A. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (Tercera ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de Comportamientos la trilogía: Las 60 competencias más utilizadas* (Primera ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Granica S.A. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de [https://www.academia.edu/31490767/Martha\\_Alles\\_Diccionario\\_de\\_Competencias](https://www.academia.edu/31490767/Martha_Alles_Diccionario_de_Competencias)
- Berenson, M., & Levine, D. (1996). *Estadística básica en administración, conceptos y aplicaciones*. Juarez: MCMXCVI.
- Carmona, V. A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias de la Conducta. Toluca: Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México D.F., México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Contreras, A. M. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo.

- Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38676>
- Diario Gestión. (11 de Mayo de 2020). *WEF: cinco modos de restablecer los mercados laborales tras la recuperación del coronavirus*. Obtenido de Gestión:  
<https://gestion.pe/fotogalerias/el-futuro-del-trabajo-esta-aqui-cinco-modos-de-restablecer-los-mercados-laborales-tras-la-recuperacion-del-coronavirus-noticia/>
- Fernández, H. M. (30 de Junio de 2020). *6 competencias laborales que ya buscan las empresas*. Obtenido de Capital Humano: <https://mundoejecutivo.com.mx/capital-humano/2020/05/18/6-competencias-laborales-que-ya-buscan-las-empresas/>
- 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>
- García, A. F., Freijero, Á. A., Loureiro, Á. D., Lucio, M. E., Pérez, T. E., Silva, N. E., & Fernández, M. S. (2005). *Gestión comercial de la Pyme: Herramientas y técnicas para gestionar eficazmente su empresa* (Primera ed.). Madrid, Madrid, España: Ideaspropias Editorial. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de  
[https://books.google.com.pe/books?id=OfuLEwLwIjwC&pg=PA131&dq=COMO++FIDELIZAR&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTv\\_bAnc3pAhUWEbkGHbjdDjkQ6AEINTAC#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=OfuLEwLwIjwC&pg=PA131&dq=COMO++FIDELIZAR&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTv_bAnc3pAhUWEbkGHbjdDjkQ6AEINTAC#v=onepage&q&f=true)
- Garro, P. R., & Gonzáles, G. D. (2012). Productividad y Competitividad. *Nulan, Segundo*(1), 1-18. Recuperado el 8 de Febrero de 2021, de  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Gil, F. J. (8 de Febrero de 2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI, X*(1), 83-106. Recuperado el 8 de Febrero de 2021, de  
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- Giraldo, O. M., Juliao, E. D., & Acevedo, N. C. (2016). *Gerencia de marketing* (Primera ed.). Barranquilla, Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de  
[https://books.google.com.pe/books?id=4TGjDwAAQBAJ&pg=PT62&dq=Pine+y+Gilmore+\(1998\)+EXPERIENCIA+DEL+CLIENTE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj7oaP7j8vpAhUaCrkGHahuAxxQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=4TGjDwAAQBAJ&pg=PT62&dq=Pine+y+Gilmore+(1998)+EXPERIENCIA+DEL+CLIENTE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj7oaP7j8vpAhUaCrkGHahuAxxQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=true)
- Gutiérrez, P. H. (2014). *Calidad total y productividad* (Cuarta ed.). México D.F., México D.F., México: McGraw - Hill Companies. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de  
[https://www.academia.edu/31335449/Calidad\\_Total\\_y\\_Productividad\\_Humberto\\_Gutierrez\\_Pulido\\_MC\\_Graw\\_Hill\\_Ed3\\_2\\_](https://www.academia.edu/31335449/Calidad_Total_y_Productividad_Humberto_Gutierrez_Pulido_MC_Graw_Hill_Ed3_2_)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación; Sexta edición*. Mexico D.F.: Mc. GRAW- HILL.
- López, A. M., & Montijo, G. M. (2017). *Evaluación y diagnóstico de las organizaciones* (Primera ed.). Ciudad de México, Ciudad de México, México: HESS S.A. DE C.V.



- Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/libros/evaluacion-y-diagnostico-de-las-organizaciones/>
- Lorenzo, G. E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150>
- Manene, L. M. (8 de Agosto de 2012). *Gestión de existencias e inventarios*. Obtenido de LMM: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/08/08/gestion-de-existencias-e-inventarios/>
- Meli, M. J., & Bruzzone, P. (2016). *El dinero y el ahorro: Un buen mañana se planifica hoy* (Primera ed.). Saving Trust Asesoría financiera para inversionistas. Recuperado el 7 de Febrero de 2021, de [https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion\\_general/book/libro\\_dinero\\_y\\_ahorro.pdf](https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/libro_dinero_y_ahorro.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (3 de Marzo de 2020). *Certificación de competencias laborales*. Obtenido de MTPE-Perú: <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/certificacion-de-competencias/>
- Moreno, R. V. (2018). *Competencias y productividad laboral del área de admisión ambulatoria de la Clínica Jesús del Norte, Independencia 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50967>
- Morera, P. J., & Pérez, C. A. (2002). *Conceptos de sistemas operativos* (Tercera ed.). Madrid, Madrid, España: Pontificia Universidad Comillas. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de [https://books.google.com.pe/books?id=LY2P\\_VSuZ3cC&pg=PA344&dq=dominio+concepto:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS0Pru3dTpAhXBHLkGHanoAaEQ6AEITzAF#v=onepage&q=dominio%20concepto%3A&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=LY2P_VSuZ3cC&pg=PA344&dq=dominio+concepto:&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS0Pru3dTpAhXBHLkGHanoAaEQ6AEITzAF#v=onepage&q=dominio%20concepto%3A&f=true)
- Ochoa, R. D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. Universidad Militar Nueva Granada, Especialización en Gestión del Desarrollo Administrativo. Bogotá: Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17643/OchoaRiveraDianaYaneth2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (7 de Febrero de 2019). *Estadísticas sobre la productividad laboral*. Obtenido de International Labour Organization-ILO: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe* (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Pacora, G. T. (2018). *Indicadores de competencias laborales y su efecto en la productividad de los colaboradores del Banco de la Nación Chiclayo, 2017*. Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25769>
- Pérez, C. V. (2015). *La gestión financiera de la empresa* (Primera ed.). Madrid, Madrid, España: ESIC Editorial. Recuperado el 7 de Febrero de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=WJ16CgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true>
- Porret, G. M. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (Sexta ed.). Madrid, Pozuelo de Alarcón, España: ESIC Editorial. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <https://books.google.es/books?id=3ORxBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=true>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México, México: Pearson Educación. Recuperado el 6 de Febrero de 2021, de [https://www.academia.edu/29083935/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)
- Robbins, S., DeCenza, D., & Moon, H. (2009). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones* (Sexta ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de Mexico, México: Pearson Educación. Recuperado el 4 de Febrero de 2021, de <http://universidadpersonal.net/doc-elec/serv-soc-2/Fundamentos-de-administracion-conceptos-esenciales-y-aplicables-Sexta-edicion-Robbins-y-Decenso.pdf>
- Romero, J., & Gijón, J. (2016). Competencias transversales relacionadas con la productividad empresarial. *Psicología y Educación : Presente y Futuro, II(1)*, 1111-1119. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/64070>
- Sanchez, C. H., & Reyes, M. C. (2015). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico, D.F: LIMUSA S.A. GRUPO NORIEGA EDITORIAL.
- The Global Talent Competitiveness Index: Global Talent in the Age of Artificial Intelligence* (Octava ed.). (2020). Madrid, Madrid, España: Bruno Lanvin and Felipe Monteiro. Recuperado el 7 de Febrero de 2021, de <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf>

- Vargas, Z. F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral* (Primera ed.). Montevideo, República Oriental de Uruguay, Uruguay: Organización Internacional del Trabajo-CINTERFOR. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/40preg\\_web.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf)
- Vela, G. L. (2004). *Gestión por competencias: El reto compartido del crecimiento personal y de la organización* (Primera ed.). Madrid, Madrid, España: ESIC Editorial. Recuperado el 04 de Febrero de 2021, de [https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&pg=PA86&dq=conjunto+de+conocimientos+\(saber\),+habilidades+\(saber+hacer\)+y+actitudes+\(saber+estar+y+querer+hacer\)&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwjyJWWjPzkAhUIFLkGHR56D\\_sQ6AEIJDA#v=onepage&q=conjunto%20de%20conocim](https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&pg=PA86&dq=conjunto+de+conocimientos+(saber),+habilidades+(saber+hacer)+y+actitudes+(saber+estar+y+querer+hacer)&hl=qu&sa=X&ved=0ahUKEwjyJWWjPzkAhUIFLkGHR56D_sQ6AEIJDA#v=onepage&q=conjunto%20de%20conocim)
- Vera, V. E. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. Universidad Técnica de Manabí, Escuela de Administración de Empresas. Manabí: Repositorio de la Universidad Técnica de Manabí. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DEL%20BANCO%20GUAYAQUIL%20AGENCIA%20PORTOVIEJO.pdf>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

## COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE SATIPO - 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Existe relación entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Existe relación entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades laborales y la productividad en los</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las habilidades laborales y la productividad</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación directa entre las competencias laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación directa entre los conocimientos laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p>Existe relación directa entre las habilidades laborales y la productividad en los</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Competencias laborales</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Conocimiento Habilidades Actitudes</p> <p><b>Variable 2:</b> <b>Productividad</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Eficiencia Costos Resultados</p>	<p><b>Método de Investigación:</b> General: Científica Específica: Descriptiva</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental de corte transversal, descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --- O1     M --- O2     O1 --- O2     style O1 fill:none,stroke:none     style O2 fill:none,stroke:none     style M fill:none,stroke:none     </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M= muestra O1= competencia Laboral</p>

<p>colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?</p> <p>¿Existe relación entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021?</p>	<p>en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p>	<p>colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p> <p>Existe relación directa entre las actitudes laborales y la productividad en los colaboradores de la Empresa Maderera NEMATSA S.R.L. de Satipo – 2021.</p>		<p><b>O2</b>= productividad  <b>r</b>= relación de variables</p> <p><b>Población</b>  250 colaboradores de la empresa NEMATSA SRL, de la provincia de Satipo, de la región Junín del Perú.</p> <p><b>Muestra</b>  152 colaboradores de la empresa NEMATSA SRL, de la provincia de Satipo, de la región Junín del Perú.</p> <p><b>Técnica de muestreo</b>  Probabilístico – Aleatorio simple</p> <p><b>Instrumentos:</b>  Cuestionario de Competencias Laborales</p> <p>Cuestionario de Productividad</p>
--	---	---	--	--

**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Competencia Laboral	La competencia se integra por tres principales aspectos; primero, los conocimientos que implica “saber”, las habilidades que implica “saber hacer” y las actitudes que implica “querer hacer” (Vela, 2004).	las competencias laborales, se miden con el Cuestionario de Competencias Laborales, donde se evalúa los conocimientos laborables, las habilidades laborales y las actitudes laborales (Gaona, 2020).	Conocimiento	- Certificación - Dominio - Experiencia	1,2,3	Ordinal
			Habilidades	- Disposiciones - Creatividad - Toma de decisiones	4,5,6	
			Actitudes	- Iniciativa - Proactividad - Trabajo en equipo	7,8,9	
Productividad	Son los resultados obtenidos mediante un procedimiento o sistema. La medición de la productividad se da en función a los resultados obtenidos y los recursos empleados (Gutiérrez, 2014).	La productividad se mide con el Cuestionario de Productividad donde se evalúa la eficiencia, los costos y los resultados que se produce durante las actividades laborales (Gaona, 2020).	Eficiencia	- Cantidad - Asertividad - Calidad - Tiempo	1,2,3,4	Ordinal
			Costos	- Insumos - Mano de obra - Equipos - Existencias	5,6,7,8	
			Resultados	- Utilidad - Procesos - Ahorro - Rentabilidad	9,10,11,12	

**Anexo 3:** Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Calificación parcial	Calificación total
Competencia Laboral	Conocimiento	- Certificación - Dominio - Experiencia	1,2,3	Likert	03 – 07 = Bajo 08 – 11 = Medio 12 – 15 = Alto	
	Habilidades	- Disposiciones - Creatividad - Toma de decisiones	4,5,6	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	03 – 07 = Bajo 08 – 11 = Medio 12 – 15 = Alto	09 – 21 = Bajo 22 – 33 = Medio 34 – 45 = Alto
	Actitudes	- Iniciativa - Proactividad - Trabajo en equipo	7,8,9		03 – 07 = Bajo 08 – 11 = Medio 12 – 15 = Alto	
Productividad	Eficiencia	- Cantidad - Asertividad - Calidad - Tiempo - Insumos	1,2,3,4	Likert	04 – 09 = Bajo 10 – 14 = Medio 15 – 20 = Alto	
	Costos	- Mano de obra - Equipos - Existencias - Utilidad	5,6,7,8	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	04 – 09 = Bajo 10 – 14 = Medio 15 – 20 = Alto	12 – 28 = Bajo 29 – 44 = Medio 45 – 60 = Alto
	Resultados	- Procesos - Ahorro - Rentabilidad	9,10,11 ,12		04 – 09 = Bajo 10 – 14 = Medio 15 – 20 = Alto	



### Anexo 4: El instrumento de investigación

#### CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	Respuesta				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: Conocimiento.</b>						
1	Los colaboradores de la empresa tienen los documentos en regla para poder trabajar.					
2	Los colaboradores de la empresa no tienen sanciones graves durante el cumplimiento de sus funciones laborales.					
3	Los colaboradores cumplen adecuadamente las funciones de extracción, aserrado y cepillado de madera.					
<b>DIMENSIÓN: Habilidades.</b>		5	4	3	2	1
4	Los colaboradores demuestran interés en mejorar el servicio al usuario.					
5	Los colaboradores buscan llevar a la práctica las buenas ideas en el cumplimiento de sus funciones en el trabajo.					
6	Los colaboradores resuelven los problemas de incidencias en su tiempo de trabajo y en su recorrido diario.					
<b>DIMENSIÓN: Actitudes.</b>		5	4	3	2	1
7	Los colaboradores toman decisiones correctas y precisas frente a los inconvenientes suscitado durante su labor en su recorrido diario.					
8	Los colaboradores asumen el control de la situación frente a los inconvenientes ocasionados durante su trabajo.					
9	Los colaboradores coordinan con sus compañeros y el responsable de operaciones durante todo el tiempo de trabajo.					

### CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

5	4	3	2	1
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>

N°	PREGUNTAS	Respuesta				
	DIMENCIÓN: Eficiencia	5	4	3	2	1
1	Los colaboradores cumplen con las metas establecidas en el trabajo					
2	Los colaboradores se expresan de forma clara y sincera con el responsable de operaciones y sus compañeros durante su trabajo.					
3	Los colaboradores tienen a su cargo maquinaria que utilizan apropiadamente para desempeñar sus funciones.					
4	Los colaboradores cumplen las horas de trabajo según lo establecido en el cronograma de actividades de la empresa.					
	<b>DIMENCIÓN: Costos</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5	Los colaboradores son abastecidos oportunamente con herramientas necesarias para desempeñar bien sus funciones.					
6	Los colaboradores brindan recursos a nivel físico y mental para cumplir las funciones y responsabilidades asumidas durante la jornada de trabajo.					
7	Los colaboradores cuentan con los implementos indispensables para realizar correctamente sus actividades diarias.					
8	Los colaboradores tienen los repuestos disponibles para superar los defectos de las herramientas de trabajo.					
	<b>DIMENCIÓN: Resultados</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	Los colaboradores logran las metas económicas establecida por cada día, semana, quincena y/o mes.					
10	Los colaboradores rinden las cuentas de forma precisa y transparente al término de su jornada diaria.					
11	Los colaboradores usan responsablemente las herramientas e implementos de la empresa.					
12	Los colaboradores logran obtener resultados favorables para la rentabilidad de la empresa.					

### Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos

**Tabla 9**

*Confiabilidad del Cuestionario de Competencias Laborales*

Número de Ítems	Coefficiente de $\alpha$	Valoración	Nivel Permitido
9	0,928	>	0,50

*Nota.* El valor de alfa de Cronbach (0,928) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, es confiable. El “Cuestionario de Competencias Laborales” tiene un coeficiente de 0,928. Representando así, confiabilidad excelente con un 92,8% a favor.

**Tabla 10**

*Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Competencias Laborales*

Ítem	Correlación Ítem – Test	$\alpha$ si el Ítem es eliminado
1	,957	,907
2	,906	,909
3	,799	,916
4	,518	,936
5	,782	,917
6	,611	,927
7	,557	,931
8	,827	,915
9	,754	,919

*Nota.* Se aprueban todos los ítems por criterio de correlación de ítem-test.

**Tabla 11***Índice de concordancia del Cuestionario de Competencias Laborales*

Expertos	Coefficiente W	Val.	Nivel permitido
Mg. Casavilca Marca, Saulo Roger			
Mg. Moscoso Paucarchuco, Ketty	0,701	>	0,50
Mg. Vivanco Núñez Omar Arturo			

*Nota.* El índice de concordancia (0,701) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, existe concordancia satisfactoria entre los expertos. El “*Cuestionario de Competencias Laborales*” tiene un coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,701. Es decir, la validez de contenido es moderada con 70,1% a favor.

**Tabla 12***Confiabilidad del Cuestionario de Productividad*

Número de Ítems	Coefficiente de $\alpha$	Valoración	Nivel Permitido
12	,889	>	0,50

*Nota.* El valor de alfa de Cronbach (0,889) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, es confiable. El “*Cuestionario de Productividad*” tiene un coeficiente de 0,889. Representando así, confiabilidad buena con un 88,9% a favor.

**Tabla 13***Correlación Ítem-Test del Cuestionario de Productividad*

Ítem	Correlación Ítem – Test	$\alpha$ si el Ítem es eliminado
1	,483	,886
2	,337	,894
3	,697	,874
4	,515	,884
5	,684	,875

6	,414	,890
7	,789	,869
8	,753	,871
9	,736	,872
10	,651	,877
11	,538	,883
12	,558	,882

*Nota.* Se aprueban todos los ítems por criterio de correlación de ítem-test.

**Tabla 14**

*Índice de concordancia del Cuestionario de Productividad*

Expertos	Coefficiente de W – Kendall	Val.	Nivel permitido
Mg. Casavilca Marca, Saulo Roger			
Mg. Moscoso Paucarchuco, Ketty	0,891	>	0,50
Mg. Vivanco Núñez Omar Arturo			

*Nota.* El índice de concordancia (0,891) es mayor al nivel mínimo permitido (0,50). Por lo tanto, existe concordancia satisfactoria entre los expertos. El “*Cuestionario de Productividad*” tiene un coeficiente de concordancia de w - Kendall de 0,891. Es decir, la validez de contenido es satisfactoria con 89,1% a favor.



## Fichas de Juicio de Expertos

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES"-CCL

#### I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

- 1.1. Apellidos y nombres: CASAVILCA MARCA, SAULO ROGER  
 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

#### II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que <u>facilita su comprensión.</u>				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		27				

#### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN


3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE :   X  

DEBE MEJORAR :           

NO FAVORABLE :           

  
FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE  
COMPETENCIAS LABORALES"-CCL**

**I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:**

- 1.1. Apellidos y nombres: MOSCOSO PAUCARCHUCO, KETTY MARILU  
 1.2. Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 1.3 Profesión: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANTA  
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
<b>COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					12	15
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		27				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: (marque con una X)

**FAVORABLE** :   X  

**DEBE MEJORAR** :           

**NO FAVORABLE** :           

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE  
COMPETENCIAS LABORALES"-CCL**

**I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:**

- 1.1. Apellidos y nombres: VIVANCO NÚÑEZ OMAR ARTURO  
 1.2. Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL.</b>					8	20
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		28				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE :   X  

DEBE MEJORAR :       

NO FAVORABLE :       

FIRMA



**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD"-CP**

**I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:**

- 1.1. Apellidos y nombres: CASAVILCA MARCA, SAULO ROGER
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
- 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACION	CRETERIO Sobre los items del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.			X		
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento.				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>				3	20	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>				23		

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

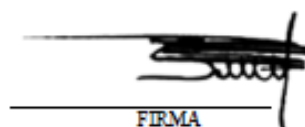
3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE :   X  

DEBE MEJORAR :           

NO FAVORABLE :           

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD"-CP**

**I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:**

- 1.1. Apellidos y nombres: MOSCOSO PAUCARCHUCO, KETTY MARILU  
 1.2. Grado Académico: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 1.3 Profesión: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANTA  
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRETERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excedente
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.			X		
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.			X		
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>				6	16	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		22				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: (marque con una X)

FAVORABLE :   X  

DEBE MEJORAR :           

NO FAVORABLE :           

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL "CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD"-CP**

**I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:**

- 1.1. Apellidos y nombres: VIVANCO NÚÑEZ OMAR ARTURO  
 1.2. Grado Académico: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
 1.3 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
 1.5. Cargo que desempeña: CATEDRÁTICO

**II. VALIDACIÓN:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIO Sobre los ítems del instrumento	Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
<b>COHERENCIA</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			X		
<b>SUFICIENCIA</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>				3	20	
<b>SUMATORIA TOTAL</b>		23				

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: (marque con una X)











FAVORABLE :   X  

DEBE MEJORAR :           

NO FAVORABLE :           

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

**Anexo 6: Consentimiento informado.**

	 Conocimiento	 Habilidades	 Actitudes	 Competencias	 Productividad	 Cat_conoc	 cat_habil	 cat_actit	 cat_compe	 cat_producti	var
1	15	12	12	39	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
2	11	14	14	39	55	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
3	12	13	11	36	45	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
4	14	12	14	40	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
5	12	13	14	39	56	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
6	12	15	14	41	50	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	
7	13	10	13	36	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
8	14	13	12	39	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	
9	11	12	14	37	50	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
10	13	12	13	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
11	15	13	13	41	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
12	13	11	12	36	48	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	
13	12	13	14	39	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
14	11	12	11	34	44	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	
15	9	11	14	34	52	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	
16	11	12	14	37	56	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
17	13	14	14	41	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
18	12	10	13	35	50	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	
19	13	13	12	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
20	13	14	14	41	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
21	15	12	13	40	50	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
22	13	12	13	38	53	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
23	15	13	12	40	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
24	13	13	14	40	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
25	15	12	11	38	44	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
26	13	12	14	39	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
27	14	13	14	41	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
28	15	13	14	42	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
29	13	13	13	39	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
30	11	13	12	36	49	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	
31	12	15	14	41	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	
32	13	12	13	38	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	

33	14	14	13	41	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
34	14	13	12	39	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
35	13	14	14	41	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
36	14	12	11	37	44	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
37	12	12	14	38	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
38	13	13	14	40	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
39	14	13	14	41	50	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
40	13	12	13	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
41	13	13	12	38	50	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
42	13	15	14	42	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
43	10	13	13	36	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
44	12	14	13	39	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
45	12	14	12	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
46	14	14	14	42	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
47	14	12	11	37	44	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
48	15	12	14	41	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
49	14	13	14	41	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
50	11	13	14	38	50	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
51	14	12	13	39	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
52	14	14	12	40	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
53	12	15	14	41	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
54	9	13	13	35	51	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
55	9	14	13	36	53	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
56	9	11	12	32	48	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
57	9	12	14	35	55	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
58	11	12	11	34	45	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
59	13	11	14	38	50	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
60	14	14	14	42	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
61	15	12	14	41	50	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
62	14	11	13	38	49	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
63	15	14	12	41	50	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
64	14	13	14	41	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
65	15	13	13	41	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
66	12	13	13	38	52	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
67	11	15	12	38	49	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
68	12	14	14	40	55	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
69	12	13	11	36	44	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

70	12	12	14	38	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
71	15	14	14	43	56	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
72	12	13	14	39	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
73	14	12	12	38	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
74	12	12	11	35	45	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
75	14	13	14	41	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
76	12	13	11	36	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
77	12	14	12	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
78	13	14	14	41	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
79	14	13	13	40	58	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
80	11	13	10	34	45	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
81	13	13	13	39	51	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
82	15	11	13	39	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
83	15	12	10	37	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
84	11	14	13	38	51	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
85	12	13	13	38	46	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
86	14	13	14	41	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
87	12	13	14	39	49	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
88	14	15	13	42	51	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
89	12	12	12	36	50	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
90	12	14	12	38	53	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
91	13	13	14	40	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
92	14	13	11	38	48	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
93	11	12	13	36	51	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
94	13	13	14	40	57	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
95	15	11	10	36	51	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
96	15	12	13	40	47	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
97	11	14	12	37	48	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
98	12	14	12	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
99	14	14	11	39	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
100	12	12	14	38	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
101	14	15	10	39	56	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
102	12	13	12	37	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
103	12	15	14	41	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
104	14	12	12	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio

105	12	12	11	35	48	Alto	Alto	Medio	Alto	Medio
106	14	13	14	41	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
107	12	13	11	36	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
108	12	14	12	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
109	13	14	14	41	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
110	14	13	13	40	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
111	11	13	10	34	48	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
112	13	13	13	39	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
113	15	11	13	39	50	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
114	15	12	10	37	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
115	11	14	13	38	48	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
116	12	13	13	38	50	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
117	14	13	14	41	54	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto
118	12	13	14	39	47	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
119	14	15	13	42	51	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
120	12	12	12	36	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
121	12	14	12	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
122	13	13	14	40	54	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
123	14	13	11	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
124	11	12	13	36	51	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
125	13	13	14	40	55	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
126	15	11	10	36	49	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
127	15	12	13	40	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
128	11	14	12	37	50	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
129	12	14	12	38	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
130	14	14	11	39	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
131	12	12	14	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
132	14	15	10	39	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
133	12	13	12	37	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
134	12	15	14	41	51	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
135	14	12	14	40	48	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
136	14	12	13	39	49	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
137	14	11	10	35	51	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto
138	13	13	12	38	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
139	12	14	11	37	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
140	14	12	14	40	46	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto

141	14	12	13	39	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
142	14	11	10	35	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
143	13	13	12	38	50	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
144	12	14	11	37	48	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
145	14	12	14	40	52	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
146	14	12	13	39	53	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
147	14	11	10	35	52	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
148	13	13	12	38	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
149	12	14	11	37	51	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
150	14	12	14	40	48	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
151	14	12	13	39	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
152	14	12	14	40	49	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
153										
154										
155										
156										
157										

Vista de datos

Vista de variables



**Anexo 7: Consentimiento informado.**

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

**Sr. FERNANDO AUGUSTO TRAVI FRECH**  
**GERENTE DE LA EMPRESA NEGOCIACION MADERERA TRAVI SATIPO**  
**S.R.L.**

**AUTORIZA:**

A las personas **FANO SOTO CHRISTIAN CARLOS** con DNI: 73135240, y **LOBATON MEZA MITCI THALIA** con DNI: 73567712; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, **especialidad de Administración y Sistemas** de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada **"COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE SATIPO - 2021 "**, para que realicen la entrevista al área correspondiente, se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Satipo, 21 de julio del 2022.

Atentamente;

**NEMATSA S.R.L.**  
NEGOCIACIÓN MADERERA TRAVI SATIPO S.R.L.  
**German Enrique Travi Bottger**  
JEFE DE OPERACIONES SATIPO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"


**SOLICITO:** CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE  
TESIS: **COMPETENCIAS LABORALES Y  
PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE  
UNA EMPRESA MADERERA DE SATIPO -  
2021.**

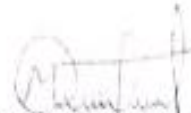
GERENTE DE LA EMPRESA NEMATSA SRI.

Por el presente los solicitantes **FANO SOTO CHRISTIAN CARLOS** con DNI: 73135240, y **LOBATON MEZA MITCI THALIA** con DNI: 73567712: bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para **EL CONSENTIMIENTO INFORMADO** para el desarrollo de la investigación titulada "**COMPETENCIAS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA MADERERA DE SATIPO - 2021**". para realizar una entrevista a profundidad a su persona, obtener evidencias, fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Satipo. 15 de julio del 2022.

Atentamente;

  
FANO SOTO CHRISTIAN CARLOS  
DNI. N° 73135240  
C.M. N° D02107K

  
LOBATON MEZA MITCI THALIA  
DNI. N° 73567712  
C.M. N° G07060D

  
NEMATSA  
Gerardo Trivi B...  
EPE OPERACIONES SATIPO  
40474666

**Anexo 8:** Fotos de la aplicación de los instrumentos

