



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modelo de evaluación del desempeño 360° y
competencias laborales en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Luya-2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Neiser Gómez Cachay

Br. Ester Roxana Muñoz Torres

ASESORA:

Dra. Fiorela Anai Fernandez Otoyá

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO- PERÚ
2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

MODELO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS
LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
DE LUYA-2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

ESTER ROSA MUÑOZ TORRES
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBADA POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:

Pimentel, 11 de 08 de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. EDUARDO BORDACES RONDON

SECRETARIO: Mg. PABLO ANTONIO BELLA ARBOLESA

VOCAL: DR. FLORENTINA FERNANDEZ OTAZA



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

MODELO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO 360° y COMPETENCIAS
LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LUYA-2018.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

NEISER GOMEZ CACHAY
NOMBRES Y APELLIDOS

AGUERDA:

APROBADO POR UNANIMIDAD

RECOMIENDA:

Pimentel, 11 de 08 de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: DR. EDUARDO BARDACES ROMÁN

SECRETARIO: M^g PEDRO ANTONIO PEREZ ARBUJEDA

VOCAL: D^{ra} FLORELS FERNANDEZ OTOYO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Lic. Neiser Gómez Cachay egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42807237.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.
2. La misma que ostento para optar el grado de Maestro en Gestión pública, es auténtica, ha seguido el proceso de investigación respetándose las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros, puesto que anteriormente no ha sido publicada ni presentada para obtener un grado académico alguno o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, por medio de la presente asumo ante LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera provenir por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de esta investigación. Consecuentemente, me hago responsable de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o por si se pudiera encontrar algún tipo de falsificación o inconsistencias en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas económicas que pudieran derivarse de ello hacia LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 11 de agosto del 2019


.....
Neiser Gómez Cachay
DNI: 42807237

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Lic. Ester Roxana Muñoz Torres egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 44514932

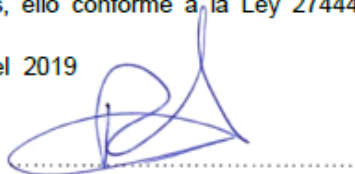
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.
2. La misma que ostento para optar el grado de Maestro en Gestión pública, es auténtica, ha seguido el proceso de investigación respetándose las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros, puesto que anteriormente no ha sido publicada ni presentada para obtener un grado académico alguno o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, por medio de la presente asumo ante LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera provenir por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de esta investigación. Consecuentemente, me hago responsable de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o por si se pudiera encontrar algún tipo de falsificación o inconsistencias en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas económicas que pudieran derivarse de ello hacia LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 11 de agosto del 2019



Ester Roxana Muñoz Torres

DNI: 44514932

Dedicatoria

A Dios que me ha dado la vida y las fuerzas para realizar el presente informe.

A mi esposa y mis padres por haber estado cuando más lo necesité.

A mis hijos Franz y Belén por ser la inspiración para lograr mis objetivos y quienes con su esfuerzo han hecho posible este logro.

Neiser

A Dios, mi Padre Celestial, el hacedor y guía de mi vida.

A mis hermosas y amadas hijas Nicolle y Jimennita, que son mi principal motivo e inspiración para ser mejor y superarme cada día. Por su gran paciencia y comprensión las veces de mi ausencia para lograr esta meta.

A mi compañero de vida por su apoyo incondicional y constante, sobre todo en los momentos más difíciles.

A la memoria de mi recordado padre Fausto Muñoz, quien siempre confió en lo lejos que podría llegar, inculcándome el valor del estudio, esfuerzo y dedicación.

Roxana

Agradecimiento

En esta ocasión queremos expresar nuestra profunda gratitud a todas aquellas personas que con su apoyo desinteresado contribuyeron a hacer realidad este gran logro, muchas gracias:

Familiares y amigos por acompañarnos y apoyarnos en todo momento.

Profesores por brindarnos los conocimientos para escalar un peldaño más en nuestra vida profesional.

Profesora y asesora de tesis por guiarnos en todo momento para la culminación de este estudio.

Funcionarios públicos y personas en general por brindarnos información oportuna para la ejecución de esta investigación.

A todos ustedes; gracias.

Neiser y Roxana

Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador:

Ponemos a su disposición el presente trabajo de investigación titulado: *Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya*; el mismo que se desarrolló considerando los aspectos esenciales de la investigación científica en la modalidad de investigación descriptiva correlacional.

Para esta investigación se estudian dos variables importantes para las instituciones de gestión pública y privada que son evaluación del desempeño 360° y competencias laborales.

Esperamos que la presente investigación sirva como sustento para el desarrollo de otras investigaciones en pro de la solución de los problemas y la mejora de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Luya.

Neiser y Roxana

Índice

	Pág.
Dictamen de sustentación	ii
Declaratoria de autenticidad	iv
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Presentación	viii
Índice	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II MÉTODO	40
2.1 Tipo de investigación	40
2.2 Diseño de investigación	40
2.3 Variables, operacionalización	40
2.4 Población y muestra	47
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.6 Métodos de análisis de datos	48
2.7 Plan de procesamiento para análisis de datos	48
2.8 Aspectos éticos	49
III RESULTADOS	51
IV DISCUSIÓN	70
V CONCLUSIONES	73
VI RECOMENDACIONES	72
VII REFERENCIAS	74
ANEXOS	77
Instrumento de evaluación de desempeño 360°	77
Cuestionario para evaluar el desempeño laboral	79
Validación de Experto 1	81
Validación de Experto 2	85
Validación de Experto 3	89
Matriz de consistencia	93
Constancia de autorización de aplicación de instrumentos	94
Tabla 16: Distribución total del puesto según género	95
Tabla 17: Distribución total del puesto según edad	96
Tabla 18: Distribución total del puesto según estado civil	97
Autorización de publicación de tesis en repositorio virtual UCV	98
Acta de aprobación de originalidad de tesis	100
Reporte de turnitin	101
Autorización de la versión final del trabajo de Investigación	102

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la correlación entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas. Este estudio correspondió al enfoque cuantitativo de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental – transversal.

El cuestionario fue el instrumento que se aplicó a cada variable con el propósito de obtener información de los 28 trabajadores que vienen ofreciendo sus servicios a la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018, cuya validez y la confiabilidad se realizaron de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach. El cuestionario para la variable Modelo de evaluación del desempeño 360° estuvo conformado por 27 ítems con una amplitud de escala de Likert del 1 al 5 (muy mala, a mala, regular, buena y muy buena). De igual forma, el cuestionario sobre competencia laboral, estuvo compuesta por 17 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 44 ítems.

Para identificar la correlación entre las variables de estudio se usó el coeficiente de relación de Spearman, observándose una correlación de 0.60, donde demuestra que existe una correlación buena, además el valor de $p = 0.008$ $< p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, no existe evidencia estadística necesaria para rechazar la relación, porque la p-valor < 0.05 . Por ello, con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Finalmente, concluimos que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Palabras claves: competencias laborales, evaluación, desempeño y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation sought to determine the correlation between the 360 ° performance evaluation model and the labor competencies of the workers of the Provincial Municipality of Luya - Chachapoyas. This study corresponded to the quantitative approach of a descriptive - correlational type with a non - experimental - transversal design.

The questionnaire was the instrument that was applied to each variable with the purpose of obtaining information from the 28 workers who have been offering their services to the Provincial Municipality of Luya, in 2018, whose validity and reliability were carried out according to the coefficient of Alpha of Cronbach. The questionnaire for the variable 360 ° performance evaluation model was composed of 27 items with a Likert scale of magnitude from 1 to 5 (very bad, bad, fair, good and very good). Similarly, the questionnaire on labor competency was composed of 17 items, with a scale of Likert scale, making a total of 44 items.

To identify the correlation between the study variables, the Spearman coefficient of relationship was used, observing a correlation of 0.60, where it shows that there is a good correlation, besides the value of $p = 0.008 < p = 0.05$, in this sense it is significant, therefore, we accept the hypothesis, assuming that there is a relationship between the variables studied. Therefore, there is no statistical evidence necessary to reject the relationship, because the p-value < 0.05 . Therefore, with a confidence level of 95%, it is affirmed that there is a significant relationship between the variables studied.

Finally, we conclude that there is a significant relationship between the evaluation of 360° performance and the labor competencies of the workers of the Provincial Municipality of Luya.

Keywords: labor competencies, evaluation, performance and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los constantes cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, la competitividad, la globalización y las exigencias del mundo actual, vienen modificando las condiciones laborales para un trabajador, donde se modifican las condiciones físicas del trabajador, así como la forma de relacionarse e interactuar entre sus compañeros; conllevando a mejorar las competencias laborales del trabajador. Actualmente, las competencias laborales de los trabajadores se vuelven más exigentes, puesto que juegan un rol fundamental para alcanzar los objetivos propuestos y el crecimiento de una organización. Ser competente laboralmente es ser capaz de cumplir con las tareas asignadas, puesto que hace referencia al conocimiento que constituye el “saber”; a las actitudes que es el “saber ser”; y a las habilidades que responde al “saber hacer” que posee un individuo.

A nivel mundial, se puede observar que distintos países de la Organización Económica de Cooperación para el Desarrollo (OECD) como España, Canadá, Francia, Australia y Reino Unido realizan programas de capacitación laboral a trabajadores para luego entregar certificaciones sobre competencias laborales de los trabajadores, con el propósito de tener que responder a los requerimientos del mundo laboral.

En América Latina, también se viene poniendo en marcha estos sistemas de certificación, a través de la ejecución de proyectos de certificación de competencias laborales. Por su parte, Brasil, Costa Rica, Chile, Argentina y México están en constante actualización de sus programas de formación, desde su reforma educativa que vienen implementando, están trabajando en sus estudiantes los perfiles de las competencias laborales; esto a través del enfoque de competencia laboral, todo ello, con el fin de contribuir de una u otra manera a mejorar las competencias laborales de los futuros integrantes del mundo laboral. Estas

iniciativas vienen siendo apoyadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (Cinterfor-OIT).

Además, es importante señalar que en los países de Brasil, Chile y Argentina el Banco Mundial junto al Banco Interamericano de Desarrollo están invirtiendo en este tipo de proyectos a fin de perfeccionar el talento humano partiendo del enfoque de competencia laboral. Como podemos notar, los Ministerios de Trabajo y Educación así como algunas instituciones de formación en algunos países se fomentan la capacitación sobre enfoque de competencia laboral a través de la realización de eventos anuales referidos al impulso de las competencias laborales mediante su formación y certificación.

Sin embargo, en nuestro país, desde hace muchos años atrás se puede evidenciar un distanciamiento entre el mundo laboral y el de la educación, donde cada quien actúa por su lado, trayendo como consecuencia incompatibilidad de recursos así como de esfuerzos; variedad de planes estratégicos, así como programas de calidad, y la ausencia del reconocimiento de los logros obtenidos por los trabajadores, interfiriendo en las posibilidades de superación y desarrollo personal (Soto, 2000).

Desde esta perspectiva, en el Perú, resulta indiscutible mejorar la formación y capacitación de las personas que se sumergen al mundo laboral, más aún si tenemos en cuenta los cambios que se vienen dando, desde ya hace algunos años, en la economía peruana. Estos cambios traen consigo innovaciones en los sistemas de trabajo, así como en la organización y gestión del producto, y sobretodo en las capacidades necesarias del trabajador. Al respecto, Ludeña, Añaños y Marroquín (2004) señalan que esto conllevaría a la generación de vínculos y estrategias que impulsen una articulada formación del futuro profesional con el trabajo que

va a realizar a diario, a fin de estar a la altura de los requerimientos del crecimiento económico y social que venimos siendo testigos.

En el mundo laboral existen diferentes factores, entre ellos el dinamismo laboral (probabilidad de cambio de empleo de los trabajadores, ya sea de una a otra empresa o de un área dentro la misma empresa) que exige nuevos retos a enfrentar en los trabajadores, puesto que hoy para desempeñar un cargo no basta con poseer un cúmulo de conocimientos y habilidades que se relacionen con la puesta en práctica de la labor que va a desempeñar, sino que es necesario ser capaz de cambiar, instituir cultura, asumir funciones y responsabilidades como ciudadanos en el lugar donde laboremos.

En la Región Amazonas, específicamente, en la provincia de Luya - Lámud, se evidencian falencias en las competencias laborales de algunos de los servidores de la Municipalidad Provincial; estas falencias fueron extraídas de una entrevista realizada al Gerente General y Asesor Jurídico de la municipalidad en mención, quienes señalaron que tras la renuncia del alcalde Grimaldo Vásquez Tan (a fin de postular a la Gobernación regional), el Señor Manuel Torrejón Gómez es quien asume la Alcaldía, quien al realizar un análisis del área a asumir observa que los trabajadores han venido laborando de una manera desordenada debido a que no existen documentos de gestión (MOF, ROF, RI, CAP, etc.) que los oriente en qué consisten sus funciones, se crearon jefaturas sin tener en cuenta si era necesario o no implementar esas áreas en la municipalidad, existe duplicidad de funciones, existe un ROF en borrador y con eso han venido trabajando pero no tiene validez porque no ha sido aprobado, por lo que urge establecer un ROF de acuerdo al FONCOMUN y así establecer funciones bien definidas para cada área y trabajador, hay trabajadores que ya tienen más de tres años de servicio laboral y por ende les corresponde ser nombrados pero la municipalidad no cuenta con un CAP, etc.

En este contexto, resulta menester valorar el concepto que cada uno de los trabajadores de la municipalidad tiene sobre competencia laboral, a fin de responder a las exigencias del contexto; y les permita adquirir una verdadera capacidad de respuesta para responsabilizarse, reflexionar y actuar de manera oportuna en las distintas circunstancias presentadas en el día a día (Ludeña, Añaños, & Marroquín, 2004).

Cuando se habla de competencia, es necesario referirse a evaluación, ya que nos permite dar un seguimiento al logro o no de la misma, en ese sentido, observemos la definición de Chiavenato (2000) quien aduce que es una valoración metódica de la labor de cada trabajador en la tarea que se le ha asignado.

En nuestro país, el Perú, una de las principales herramientas para mejorar el desempeño de los trabajadores, y por ende, de la organización, es la evaluación del desempeño laboral. De allí que, para lograr altos niveles de competitividad empresarial resulta imprescindible que las empresas cuenten con un apropiado sistema de evaluación. Pero en la práctica, observamos que las evaluaciones que se realizan no aseguran una eficaz valoración (Kevin, 2009). Por ello, es que se propone el presente estudio el cual tiene por objetivo determinar la correlación entre un modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.

1.2. Trabajos previos

Alcalde y Lalangui (2016), en su tesis propusieron como objetivo medir el desempeño del recurso humano de la empresa MW BUSINESS S.A.C a través del Modelo 360° a fin de mejorar la Gestión del Talento Humano. Este estudio correspondió a una investigación exploratoria – cualitativa, cuya población fue la misma que la muestra la cual estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa en mención. Para recolectar los datos se usó la encuesta como técnica para recolectar la información, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual constó de 10 preguntas.

Entre los principales hallazgos tenemos que la empresa en mención presenta un desempeño regular: a partir de ello, se propuso un modelo de evaluación que responda a las expectativas de la organización con el propósito de lograr las metas propuestas. Los autores concluyeron que el modelo de evaluación propuesto es una herramienta que se basa en la recolección de datos de diversas fuentes que permiten valorar el nivel de desempeño, así como de competencias, al igual que de las habilidades y las conductas específicas de los empleados, todo ello, con el objetivo de mejorar los resultados obtenidos del servicio ofrecido por el personal de la empresa MWBUSINESS S.A.C.

En este estudio se puede evidenciar que el Modelo 360° permite intervenir en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores, logrando transmitirles confianza y así puedan exponer las causas de su limitado rendimiento laboral, según sea el caso. Teniendo estos referentes es que en la presente investigación se busca evaluar el desempeño laboral de trabajadores por medio de un Modelo de Evaluación de 360° para que a partir del diagnóstico recibido se tomen decisiones asertivas que contribuyan a alcanzar las metas propuestas por la Municipalidad Provincial de Luya.

Salazar (2014), en su tesis buscó mejorar los tiempos en la obtención de los datos correspondientes a la evaluación de desempeño por competencia 360° de todos los empleados de CAME Contratista y Servicios Generales S.A. La metodología usada en esta investigación fue Xtreme Programming (XP), la misma que aseguró la existencia de una relación entre clientes y programadores.

Entre las principales conclusiones podemos avizorar que la herramienta de evaluación 360° redujo un 35% del promedio del tiempo estimado; por otro lado, se observó que el costo disminuyó en un 50%. En ese sentido, podemos afirmar que implementando este modelo de

evaluación se genera cambios positivos logrando automatizar procesos y criterios de desempeño. En base a la selección de criterios que se han trabajado en este modelo, es que se considerará en este estudio, ya que es esencial tener en cuenta criterios pertinentes que respondan a las exigencias de las empresas.

Acosta y Aliaga (2017), en su tesis como objetivo propusieron un modelo de evaluación 360° por competencias para evaluar a los trabajadores de la gerencia de recursos humanos de la empresa SEDAPAL. Esta investigación fue de tipo cualitativa contando con la aplicación de un diseño descriptivo. Los instrumentos usados en la recolección de datos fue la entrevista a profundidad.

Entre sus principales conclusiones tenemos que: se identificó la antigüedad de la evaluación, el desconocimiento de evaluación por parte de los evaluados, la inapropiada estructura de puestos y niveles que existen en el trabajo, la ausencia de retroalimentación y la ausencia de cambio, como elementos notables que inciden en el sistema actual de evaluación de SEDAPAL. Además, que un factor relevante del sistema de evaluación que emplean es que es tradicional, subjetivo, sin retroalimentación, en el que usan instrumentos desconfiables que carecen de un plan de desarrollo personal y profesional para los trabajadores que les permitan realizar una línea de carrera.

Frente a esos resultados, el sistema de evaluación 360° que se propuso sirvió como modelo de gestión para acrecentar el nivel de competitividad de los trabajadores de la entidad de SEDAPAL. En este estudio, una vez identificados los factores relevantes que intervienen en el sistema de evaluación se aplicará dicho instrumento.

Cornejo, Guirola y Pérez (2012), en la tesis que investigaron se propusieron como objetivo diagnosticar la evaluación de desempeño utilizada en la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR). El tipo

de investigación fue descriptiva; utilizando encuestas, entrevistas, el Análisis FODA y la técnica observación directa. El método usado fue el inductivo, deductivo. Los 104 trabajadores de dicha empresa conformaron la población, de los cuales 86 constituyeron la muestra, los cuales estuvieron distribuidos en diversas áreas.

Entre las principales conclusiones a las que arribaron los autores tenemos que de acuerdo a las tareas y cargos se proponen cuatro instrumentos de evaluación del desempeño. Además, que, es factible la implementación del modelo de evaluación del desempeño 360° por los beneficios que ofrece como costos, disminución de la subjetividad a través de una evolución integral del empleado a partir de diversos puntos de vista.

Este estudio muestra la factibilidad de implementar este modelo por los beneficios y costos que poseen sus herramientas al ser puestas en marcha. Así mismo permite evaluar rendimiento y desempeño del personal objetiva e imparcialmente, identificando causas de comportamiento, problemática; proponiendo así medidas correctivas optimizando el rendimiento.

Hernández (2017), en su tesis se propuso como objetivo determinar los niveles de desarrollo y las características de las competencias laborales en los servidores públicos, en sus cuatro dimensiones (intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales y para el emprendimiento). Su estudio correspondió a una investigación no experimental, cuyo tipo fue descriptiva. El instrumento que aplicó para obtener los datos fue la escala de opinión del desarrollo de las competencias laborales. La muestra estuvo conformada por 120 servidores públicos del INGEMMET.

El autor arribó a los siguientes resultados: los servidores públicos del INGEMMET en el año 2015 presentan niveles altos sobre las competencias intelectuales, donde un 82.5% (99 servidores públicos) lo ubican en un nivel alto, en relación a las competencias personales, donde un 84.2% (101

servidores públicos) lo ubican en un nivel alto, en cuanto al nivel de competencias tecnológicas, los servidores públicos presentan niveles altos, donde un 72.7% (86 servidores públicos), en relación al nivel de competencias empresariales y para el emprendimiento, los servidores públicos presentan niveles altos, donde un 59.2% (71 servidores públicos).

Como se puede avizorar los resultados permitieron determinar que los servidores públicos pertenecientes al instituto geológico, minero y metalúrgico presentan altos niveles de desarrollo competitivo laboral en sus cuatro dimensiones, por ende, se demuestra su gran emprendimiento empresarial.

Gutiérrez (2017) realizó su investigación proponiéndose como objetivo determinar cómo se relacionan las competencias laborales para empresas en soldadura con la formación profesional en institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima. Este tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, contando con un diseño no experimental y transeccional. El objeto de estudio de esta investigación lo conformaron las empresas de soldadura del Cono Sur de Lima (población) y la muestra las empresas del distrito de San Juan de Miraflores y Villa El Salvador.

Esta investigación reportó la inexistencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, es decir, de las competencias laborales requeridas por empresas en soldadura con la formación profesional en institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima. Asimismo, no se relaciona significativamente las competencias laborales para empresas en soldadura con el contenido actitudinal de formación profesional impartida por los institutos superiores tecnológicos estudiados.

Estos resultados nos dejan entrever que las competencias laborales que posea un trabajador, no dependen del centro de formación del que

proviene, sino de cada uno de ellos, del esfuerzo y empeño que se le atribuya a la función que va a desempeñar.

Herrera (2015), en su tesis se propuso determinar las competencias laborales de los trabajadores del departamento de ventas de la empresa BIMBO, Huehuetenango como base para su productividad. El tipo de estudio de esta investigación fue descriptiva - exploratoria, donde se trabajó con una muestra de 25 vendedores, a quienes se les aplicó un instrumento de 33 ítems de escala Likert para recolectar los datos necesarios.

Los resultados muestran que los colaboradores de la empresa poseen un nivel alto de competencia laboral reflejándose en los altos parámetros de productividad. En estos resultados la puntuación más alta obtenida fue la que correspondió al indicador Ser, que alcanzan las actitudes que tienen los trabajadores al momento de realizar o llevar a cabo las ocupaciones que les han sido delegadas; por otro lado, se evidenció que el punto más bajo obtenido fue del indicador Saber, en el que se incluyen todas las sapiencias poseídas por el vendedor para ejecutar sus ocupaciones.

En suma, en esta investigación se determinó la inexistencia de una diferencia significativa en los resultados; en el que se evidencia que los niveles más altos de ponderación de los vendedores encuestados son satisfactorios los cuales proceden del ser (actitudes), saber (conocimientos) y hacer (habilidades y destrezas) en el cargo que desempeñan.

Como podemos evidenciar ser competente en un puesto de trabajo dependerá en gran medida de la función que se desempeñe, si este responde a la preparación para la cual fue formado.

Espinoza (2017) en su investigación se propuso diseñar un Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Área de Producción de una

empresa de fabricación de prendas de vestir. Esta investigación, según la finalidad fue de tipo práctica o aplicada y según el alcance fue descriptiva, cuyo diseño fue no experimental. Su población lo conformaron las 537 personas operativas de la organización, la muestra constituyó un total de 203. Los instrumentos usados para la recolección de datos fueron el Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Los principales efectos de este estudio demostraron la utilidad del Modelo de Evaluación del Desempeño Laboral aplicado, en el que visualizó que el 31% de los colaboradores encuestados se ubicaron en el nivel de desempeño "Sobresaliente", mientras que el 54% del total obtuvo un nivel de desempeño "Bueno" y solamente un 15% de los empleados obtuvo un desempeño "En Desarrollo".

Como se puede evidenciar la aplicación de este Modelo de Evaluación resulta muy útil para una organización, puesto que ayudan a obtener la información oportuna, fidedigna y necesaria para planificar y aplicar estrategias necesarias que ayuden a mejorar los efectos del personal con el que cuenta la empresa. Siendo este uno de los motivos por el cual se consideró como una de las variables estudiadas en esta investigación.

Ruiz (2015) en su tesis se propuso diseñar un sistema de evaluación de desempeño, aplicable a las jefaturas de la Planta Industrial por su gran aporte al desarrollo humano y profesional. Este estudio fue de tipo descriptiva - aplicada, cuyo diseño fue el no experimental. Para recoger la información, los instrumentos aplicados a la población de una muestra de estudio, los cuales estuvieron constituidas por los directivos (27 empleados) fueron las fichas de observación, el cuestionario y la matriz de evaluación.

Entre los principales hallazgos tenemos que el sistema de evaluación utilizado en la Planta Industrial Chemoto es tradicional. De allí

que, los jefes han considerado la implementación de una herramienta que permita evaluar de forma objetiva a fin de permitir que los trabajadores asciendan de cargo, mejoren sus remuneraciones y sean capacitados para desarrollarse de manera personal y profesional. Por otro lado, los encuestados mencionaron que en la organización no existe una propuesta de incentivos y estímulos que les beneficie, mostrando de esta manera su insatisfacción en este rubro, por las precarias condiciones ambientales (físicas) y materiales de la empresa, así como con las políticas administrativas. Además en una de sus conclusiones manifiestan que es necesario aplicar el Sistema de Evaluación de Desempeño de 360° diseñado en este estudio, a fin de que se mejoren los resultados.

Como se puede apreciar el Sistema de Evaluación de 360° constituye una herramienta clave para el crecimiento de la Planta Industrial Chemoto, puesto que permite diagnosticar la situación actual de cada trabajador, para que, a partir de ello, se provean las herramientas o recursos necesarios para mejorar los resultados a través de capacitaciones, sensibilizaciones y alineamiento de los elementos evaluados, en concordancia con los objetivos o metas organizacionales. De allí que en esta investigación se ha considerado dicho sistema de evaluación, por todas las bondades que ofrece.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Evaluación de desempeño

A. Definición

Antes de dar una definición sobre la evaluación de desempeño 360°, primero vamos a describir cada término por separado y luego daremos una definición de la misma a la luz de las percepciones de diferentes autores. El Ministerio de Educación de Colombia define a la evaluación como el proceso de investigación para obtener información beneficiosa a fin de dar un juicio de valor sobre algo.

Por otro lado, el Diccionario Ideológico de la Lengua Española (1998) define al desempeño laboral como la manera que posee cada persona para cumplir con responsabilidad el trabajo asignado, por medio de la interacción de valores, saberes, actitudes y habilidades que cada persona posee.

Además, tenemos la definición de Chiavenato (2000) quien aduce que desempeño del trabajador es considerado como el comportamiento que posee el trabajador para lograr los objetivos establecidos; es decir, es la estrategia individual para lograr los objetivos.

Ahora definiremos lo que es la evaluación del desempeño (EDD), Puchol (2012) la concibe como un proceso permanente, orgánico, metódico y en cascada en el que se emiten una valoración sobre la función habitual que realiza el personal de una organización. Además, refiere que el término evaluación posee una visión histórica (en el que se debe dar una mirada hacia atrás sobre la persona evaluada) y prospectiva (en el que se debe mirar hacia adelante, es decir, hacia el futuro), que intenta integrar al máximo posible las metas de la organización con las individuales de cada trabajador.

La evaluación del desempeño es considerada como la manera en que se calcula la utilidad general del trabajador, a fin de proponer un conjunto de estrategias que favorezcan la motivación y el fomento del crecimiento personal de los trabajadores, lo que conllevaría a solucionar los problemas existentes (Baggini, 1999).

Además, tenemos la definición de Chiavenato (2000) quien aduce que la evaluación de desempeño es vista como la valoración metódica del trabajo realizado de cada trabajador, en la función o puesto que se le ha asignado o del posible cargo que se pretende que desarrolle en el futuro.

Esta evaluación ayuda a determinar el mérito que posee un empleado en el momento de realizar sus compromisos, oficios y diligencias propias del cargo que le compete (Urquijo & Bonilla, 2008).

En definitiva, los principales propósitos de esta evaluación son medir la calidad del trabajo que realiza un trabajador, y estar más próximos a ellos para que sean ayudados a realizar un mejor desempeño y puedan obtener mejores resultados tanto personales como profesionales, los cuales beneficiarían a ellos mismos y a la organización para la cual trabajan; consolidándose de esta manera la confianza y compromiso que constituyen valores fundamentales para el éxito empresarial.

La evaluación de desempeño es concebida como una herramienta que permite mejorar el trabajo que realiza cada trabajador en la organización donde labora, por ello, resulta importante que junto a ellos se lleve a cabo una planificación periódica de lo se requiere de ellos, el cual será evidenciado a través de los resultados de una evaluación planificada y consensuada por ellos, en el que se tengan en cuenta cuáles son sus responsabilidades, sus metas personales, sus aciertos, así como en dónde se están equivocando, en qué están fallando, cuáles son los conflictos dentro de la empresa, las tareas que más les cuesta desarrollar, sus fortalezas, etc., las evaluaciones periódicas, es muy importante incorporar una práctica a diario.

Ahora analizaremos a la evaluación de desempeño 360°, la cual es concebida como una herramienta para evaluar de manera integral que valora el desempeño y los resultados de un trabajador desde diferentes puntos de vista, es decir, por compañeros de trabajo, supervisores, subordinados, usuarios y por su propia evaluación (autoevaluación) con el propósito de dar a conocer al trabajador su desempeño y así obtener aportes de mejora desde diferentes ángulos (Dessler, 2001).

Zúñiga, Bernal y Arturo (2014) señalan que es una forma de obtener información esencial y fidedigna del desempeño de cada trabajador de la organización, con el objetivo de detectar las debilidades y buscar las medidas pertinentes para mejorar. Estos autores recomiendan que todos los miembros de una organización deben someterse a este sistema de evaluación, independientemente del cargo que desempeñen.

Rodríguez (2006) refiere que es un instrumento que permite conseguir opiniones de diversos sujetos acerca del desenvolvimiento de un trabajador para que, a partir de ello, se realice una retroalimentación necesaria y se propongan las medidas de mejoras sustanciales de su labor y de la organización en la que labora.

Zúñiga, Bernal y Arturo (2014) refieren que para aplicar el Modelo de Evaluación del desempeño 360° en primera instancia se debe elegir a quiénes evaluar en el que se debe incluir al jefe directo; luego, se debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de aquellos que evalúen y brinden una retroalimentación. Los resultados deben ser entregados de manera personalizada y confidencial a cada trabajador evaluado; en estos resultados se identificarán las fortalezas y necesidades que deben emplear para el logro de metas propuestas.

Mark y Ann (1996) mencionan que el proceso de evaluación del desempeño consta de 3 fases: identificación tanto de variables como competencias (es necesario que la mayoría de los miembros de la organización estén de acuerdo con la evaluación que se realizará, puesto que implica una gran demanda de tiempo y esfuerzo para llevarla a cabo), aplicación del modelo (consiste en evaluar a los miembros de la organización en el cargo que se le ha sido asignado) y gestión (consiste en elaborar un plan de acción para cada empleado, respecto a los resultados que se han obtenido de la evaluación aplicada).

B. Dimensiones del Modelo de Evaluación del desempeño 360°

Mark y Ann (1996) proponen las siguientes dimensiones:

Productividad laboral

Esta dimensión es considerada como la capacidad de producir, es decir, de ser útil, rentable y beneficioso (Robbins & Coulter, 2005).

La productividad se relaciona directamente con la eficiencia y la optimización del tiempo, mano de obra, recursos y materiales para la elaboración de algo. Cuanto menor el tiempo se tome en obtener algo, más productivo será el resultado. Cuanto más se aprovechen los recursos disponibles que posee la empresa, más productivo será el trabajador.

Conocimiento del trabajo

Consiste en tener bien definidos los requerimientos de las tareas que el empleado debe cumplir. Tener un buen conocimiento del trabajo que se va a desempeñar en una empresa refleja ser competente y ser competente profesionalmente. No desarrollarse profesionalmente trae como consecuencia inseguridad profesional, inestabilidad laboral, baja valoración social, ser designado para puestos inferiores, etc. (Rodríguez & Vásquez, 2007).

Iniciativa laboral

Se refiere a la actitud que posee un trabajador para realizar algo de manera anticipada, a fin de obtener un resultado específico. (Caldas & Heras, 2014).

Nelson (2001) la define como la manera en que un trabajador se anticipa a los demás sin esperar recibir instrucciones para realizarlo. De allí que, ésta consiste en anticiparse sin esperar a que un superior indique las instrucciones laborales a realizar. La iniciativa se debe demostrar en el trabajo día a día.

Comunicación laboral

La comunicación constituye una actividad cotidiana que realizan todas las personas. Esta resulta indispensable en los centros de trabajo a fin de tener mejores relaciones personales con todos los miembros de la empresa donde se labora, a fin de recibir o brindar información necesaria, recibir o brindar instrucciones, etc. La comunicación es responsabilidad de cada empleado del centro de trabajo, por ello, todos deben ser parte de ella. Su puesta en práctica con todos los empleados es esencial para la empresa el cumplimiento de metas u objetivos. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos (Lacasa, 2004).

Trabajo en equipo

Esta dimensión hace referencia a las estrategias, procesos y métodos que maneja un grupo de personas con el fin de alcanzar un objetivo en común. La colaboración y organización dentro del equipo es fundamental, cada integrante del equipo debe aportar de una u otra manera para contribuir a alcanzar las metas preestablecidas del equipo y, por ende, de la organización (Weste, 2003).

Frías (2001) afirma que para conseguir una meta dentro de una empresa es mejor hacerlo de forma grupal, y no de manera individual, ya que resulta más complejo. La participación y esfuerzo de los demás es mucho más productivo. Cabe mencionar que quien colabora con su equipo de trabajo debe hacerlo de manera libre, no debe ser obligado a realizar una actividad.

Asistencia laboral

La asistencia laboral es considerada como la concurrencia que efectúa el trabajador de manera habitual a su centro de labores durante todos los días laborables que se espera que asista, dentro de los horarios de entrada y salida previamente establecidos (Santibañez & Sánchez, 2007).

El trabajador debe dar cumplimiento a cabalidad a la jornada laboral o el horario de trabajo establecido de acuerdo al contrato del empleador (Del Rey, 2007).

Cuando el trabajador incurre en el incumplimiento del horario de trabajo ya sea por ausentismo excesivo o retrasos, esto le genera un problema. Beneyto y Herrero (2007) señalan que la puntualidad es concebida como el atributo que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones en tiempo oportuno. Ser puntual es ser responsable, ser respetuoso y organizado con el tiempo con el que uno cuenta para dar cumplimiento a las responsabilidades encargadas.

Disciplina laboral

Según Castillo (2006) la disciplina laboral constituye una serie de acciones disciplinarias de cada uno de los trabajadores que contribuyen a alcanzar una conducta requerida por la organización, con el propósito de asegurar que la actuación y desenvolvimiento se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa. Para lograr que los trabajadores acaten las normas, políticas y reglamentos no solo se deben aplicar las sanciones disciplinarias, sino también se debe motivar por medio de premios y distinciones.

Valores

De acuerdo a Ballvé (2011) los valores son considerados como los juicios éticos que se emiten ante hechos reales o imaginarios considerando el grado de utilidad personal y social. Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas que regulan la conducta de una persona teniendo presente bienestar común y una convivencia armoniosa. Los valores nos proveen un modelo para plantearnos metas, así como propósitos personales o colectivos. Los valores manifiestan nuestra ideología, intereses, emociones y creencias más importantes.

Capacidad personal

Es la habilidad que tienen las personas para comprender un escenario complejo, desarticulándolo en pequeñas partes o identificando sus discrepancias paso a paso. Está determinada por la capacidad para desenvolverse con facilidad ante una situación inesperada a partir del análisis de la información que se posee para establecer relaciones entre los conocimientos adquiridos y la experiencia (Katheleen, 2009).

Las personas que poseen esta habilidad son capaces de dividir los problemas en partes para ver las relaciones o interdependencias. Además son capaces de planear y liderar proyectos con éxito. Ellos son capaces de predecir con exactitud los resultados y desarrollar planes para cumplir con las metas y objetivos.

1.3.2. Competencia laboral

A. Definición

Para conocer lo que es competencia laboral en primera instancia se definirá qué significa competencia. Este término aparece ante el requerimiento de valorar el nivel de conocimiento (saber), así como las habilidades y destrezas (saber hacer) que posee un individuo para desenvolverse de manera eficiente en cualquier situación o problema que se le presente. En suma, el término competencia hace referencia al saber hacer ante una tarea específica. Las competencias se visualizan, renuevan y desarrollan por medio de desempeños o actuaciones que las personas ejecutan.

Gordillo (2002) sustenta que se le atribuye competencia laboral a aquellos conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que un trabajador pueda ejercer su actividad laboral.

La competencia laboral es considerada como una serie de conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades que describen a cada empleado en la función que se le ha sido encomendada (Flores, 1998). Los conocimientos y habilidades que posea el trabajador determinan en gran medida la eficiencia y eficacia del trabajador, de allí la diferencia en los resultados del trabajo de diferentes trabajadores en un mismo puesto.

Asimismo, la competencia laboral es apreciada como una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que se traducen en resultados efectivos que favorecen a alcanzar los objetivos propuestos por la organización. En suma, la competencia laboral se refiere a la capacidad de un trabajador para desempeñar una función fructífera en su centro de trabajo haciendo uso de los diversos recursos que certifiquen la calidad en el logro de los resultados (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2013).

Por su parte, Moore (1994) refiere que la competencia laboral es la capacidad real que posee un individuo para cumplir con las tareas asignadas en la organización en la cual trabaja, usando sus potencialidades a fin de desarrollar su potencial en escenarios laborales.

Finalmente, las competencias laborales son consideradas como el esfuerzo que pone cada individuo en el trabajo que desempeña, en función del valor de las recompensas ofrecidas; dirigido por las capacidades y habilidades del individuo y por las percepciones que él tiene acerca del papel que está desempeñando (Chiavenato, 1994).

B. Tipos de competencias laborales

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) sostiene que las competencias laborales se clasifican en:

Intelectuales

Involucra aquellos métodos como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y

concentración que un individuo debe usar con un propósito determinado. Estas competencias comprenden:

Toma de decisiones: Es la responsabilidad de elaborar argumentaciones para actuar de manera oportuna frente a una situación que se busca resolver.

Creatividad: Busca revertir lo cotidiano con metodologías innovadoras.

Solución de problemas: Busca detectar, a través de un análisis minucioso, las carencias apreciadas en diferentes situaciones con el propósito de encontrar alternativas de solución asertivas.

Personales

Hacen referencia a las conductas y actitudes deseables en los entornos productivos. Estas competencias laborales comprenden:

Orientación ética: Busca regular las conductas de las personas por medio de la reflexión y la responsabilización del accionar en las actividades diarias que realiza en su centro de trabajo.

Dominio personal: Busca diseñar un proyecto personal con el fin de sacar el máximo provecho posible de las fortalezas personales de los trabajadores para superar sus limitaciones.

Interpersonales

Estas competencias buscan la interacción entre los trabajadores con el fin de adaptarse a los ambientes laborales y trabajar de manera coordinada. Comprende:

Comunicación: Busca el reconocimiento y la comprensión entre los trabajadores por medio de la expresión de emociones, gestos ideas, todo ello, con el propósito de transferir información considerando el contexto.

Trabajo en equipo: Busca la consolidación de la unidad en el trabajo con el propósito de plantear objetivos comunes y asignar

responsabilidades compartidas; esto a través de la integración y aportación de conocimientos, ideas y experiencias.

Liderazgo: Busca identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.

Manejo de conflictos: Busca asociar intereses opuestos con el propósito de llegar a un acuerdo compartido que beneficie a ambas partes.

Organizacionales

Esta competencia hace referencia a la habilidad de aprender algo a partir de las experiencias observadas en otros trabajadores para poner en práctica los valores y pensamientos institucionales en las diversas situaciones que se puedan presentar en la organización. Comprende:

Gestión de la información: Busca conseguir, descifrar, encausar y testar información procedente de diferentes fuentes, teniendo en cuenta los procesos específicos previamente instituidos por la institución.

Orientación al servicio: Busca reconocer y entender las necesidades de los demás con el propósito de orientarlos y ayudarlos a compartir y a realizar actividades que permitan la satisfacción de las necesidades.

Gestión y manejo de recursos: Busca reconocer, situar, articular, revisar y usar racionalmente los recursos en la ejecución de proyectos y diversas funciones.

Referenciación competitiva: Busca reconocer los métodos, procedimientos y estrategias que utilizan los demás para lograr desarrollar los desempeños de los trabajadores.

Responsabilidad ambiental: Busca salvaguardar el medioambiente mediante el uso responsable y racionalizado de los recursos naturales y artificiales disponibles en el entorno.

Tecnológicas

Permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos. Comprende:

Gestión de la tecnología y las herramientas informáticas:

Busca crear, transformar e innovar elementos tangibles e intangibles del entorno utilizando procesos ordenados. Identificar, adaptar y transferir tecnologías de distinto tipo.

Empresariales y para el emprendimiento

Estas competencias hacen referencia a las habilidades indispensables que posee una persona para asumir el riesgo de crear, liderar y sustentar algo por iniciativa propia, a través de la identificación de oportunidades que haya en el entorno. Comprende:

Identificación de oportunidades para crear empresas o

unidades de negocio: Busca identificar las condiciones y las ocasiones oportunas que están presentes en el entorno con el fin de crear empresas o unidades de negocio.

Elaboración de planes de negocio: Busca planificar un negocio considerando los elementos con los que cuenta.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta general

¿Qué correlación existe entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018?

1.4.2. Preguntas específicas

¿Cuál es el nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cuál es el nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación surge debido a que en la Municipalidad Provincial de Luya se observan falencias respecto al desempeño laboral de los trabajadores de dicho municipio, es decir, los trabajadores desconocen sus funciones y no brindan el servicio que deberían ofrecer al público que lo requiere; además, porque en dicha municipalidad no se aplica una evaluación sistemática del desempeño de sus trabajadores, la forma de evaluar que hasta hoy se viene dando es subjetiva en lugar de ser objetiva,

cuyo resultado es una medición poco clara y transparente, generando a su vez una escasa identificación en el rendimiento de los trabajadores.

Esta investigación resulta importante porque permitió medir el desempeño de las labores de los servidores de la Municipalidad Provincial de Luya, a través de un modelo de evaluación de 360°, que a su vez reportará información relevante sobre el potencial y cumplimiento del trabajador en la función que se desenvuelve. Además, esta investigación tiene una relevancia metodológica, en la medida que el Modelo de evaluación propuesto establece un conjunto de criterios de evaluación que responden a las necesidades del municipio de Luya, permiten detectar al personal clave de la municipalidad y obtener información fidedigna que conlleven a establecer políticas de compensación, capacitación y sucesión, a fin de garantizar el alcance de las metas propuestas en la municipalidad.

Esta propuesta tiene una relevancia teórica en la medida que el Modelo de evaluación que se propone constituirá un instrumento que permite obtener opiniones de diversas personas acerca del desempeño de un trabajador en particular para que, a partir de ello, se realice una retroalimentación necesaria y se propongan las medidas de mejoras sustanciales de su labor y de la organización en la que labora (Rodríguez, 2006); constituyéndose, de esta manera como una herramienta de evaluación para otras municipalidades, permitiendo así el diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores de la organización para la cual laboran (Zúñiga, Bernal & Arturo, 2014), para que, en base a ello, se tomen las medidas correctivas necesarias y se creen planes y políticas de una buena gestión del talento humano y a su vez se brinde un servicio de calidad a la población. Asimismo, este estudio tiene una relevancia científica, en la medida que sirva como antecedente de estudio para futuras investigaciones.

La presente investigación tiene un impacto social porque busca dar solución a un problema real que viene aquejando día a día a la

Municipalidad Provincial de Luya; su puesta en marcha ayudará en gran medida a obtener los resultados esperados mejorando el desempeño laboral de los trabajadores del municipio; así mismo, porque responde a las exigencias del mundo cambiante en el cual nos desenvolvemos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El modelo de evaluación del desempeño 360° se correlaciona con las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

El nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 es sobresaliente.

El nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 es alto.

Las competencias intelectuales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Las competencias personales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Las competencias tecnológicas se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Las competencias empresariales y para el emprendimiento se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la correlación entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Diagnosticar el nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Identificar si existe una relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

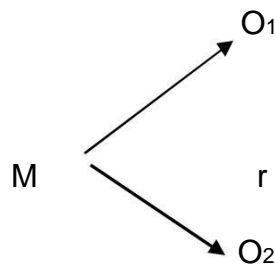
El presente estudio, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016), corresponde a una investigación descriptiva - correlacional.

Descriptiva: Porque buscó describir los datos recolectados de diferentes contextos, situaciones, así como costumbres por medio de una minuciosa descripción de las actividades, objetos, procesos y personas. Además, porque se enfocó en predecir e identificar las relaciones existentes entre las dos variables de este estudio.

Correlacional: Porque describió la relación existente entre las variables modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales.

2.2 Diseño de investigación

Esta investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2016) respondió a un diseño no experimental – transversal, porque buscó establecer la correlación entre el Modelo de evaluación del desempeño y las competencias laborales de los trabajadores en un tiempo único. El esquema fue:



Donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

O1: Variable independiente, modelo de evaluación del desempeño 360°

O2: Variable dependiente, las competencias laborales

r : Relación entre variables

2.3 Variables, operacionalización

2.3.1. Variables

A. Definición conceptual

Modelo de evaluación del desempeño 360°

Instrumento que permite obtener opiniones de diversas personas acerca del desempeño de un trabajador en particular para que, a partir de ello, se realice una retroalimentación necesaria y se propongan las medidas de mejoras sustanciales de su labor y de la organización en la que labora. (Rodríguez, 2006).

Competencias laborales

Es el esfuerzo que pone cada individuo en función del valor de las recompensas ofrecidas; dirigido por las capacidades y habilidades del individuo y por las percepciones que él tiene del papel que está desempeñando (Chiavenato, 1994).

B. Definición procedimental

Modelo de evaluación del desempeño 360°

Para una mejor comprensión en esta variable tuvo 9 dimensiones: Productividad laboral, conocimiento del trabajo, iniciativa laboral, comunicación laboral, trabajo en equipo, asistencia laboral, disciplina laboral, valores y Capacidad personal. Estas dimensiones fueron valoradas con la escala de Likert con amplitud 1 al 5, cuyos niveles fueron Muy mala, a mala, regular, buena y muy buena.

Competencias laborales

Para una mejor comprensión en esta variable tuvo 6 dimensiones: Competencias intelectuales, competencias personales, competencias interpersonales, competencias organizacionales, competencias tecnológicas y competencias empresariales y para el emprendimiento. Estas dimensiones fueron valoradas con escala de Likert, con amplitud de 1 al 5, con los niveles de Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Modelo de evaluación del desempeño 360° y Competencias laborales

VARIABLE	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES PROCEDIMENTALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Modelo de evaluación del desempeño 360°	Instrumento que permite obtener opiniones de diversas personas acerca del desempeño de un trabajador en particular para que, a partir de ello, se realice una retroalimentación necesaria y se propongan las medidas de mejoras sustanciales de su labor y de la organización en la que labora.	Instrumento que permite evaluar el proceso de valoración del desempeño en sus 3 fases: identificación tanto de variables como competencias, aplicación del modelo y gestión.	Productividad laboral	Cumple con su función dentro de la municipalidad por encima de los requerimientos del puesto que desempeña.	1	Ordinal
				Logra cumplir con su trabajo en el tiempo previsto, pero bajo supervisión.	2	
				Obtiene resultados favorables para la municipalidad de manera eficiente y optimizando el tiempo.	3	
			Conocimiento del trabajo	Tiene conocimientos limitados conllevándole a tener fallas frecuentes	4	
				Tiene conocimientos necesarios para desempeñar su función en la municipalidad.	5	
				Demuestra tener conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.	6	
			Iniciativa laboral	Carece de iniciativa propia para realizar alguna actividad dentro del municipio o ésta es muy limitada.	7	
				Propone ideas de manera ocasional que benefician su trabajo.	8	
				Sugiere ideas frecuentemente sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.	9	
			Comunicación laboral	Se comunica muy poco con sus compañeros de trabajo, solo cuando es necesario.	10	
				Se comunica permanentemente con algunos compañeros de su trabajo.	11	
				Se comunica de manera fluida con todos los integrantes de su equipo de trabajo.	12	
			Trabajo en equipo	Muestra molestia, fastidio e incomodidad para trabajar en equipo, generando conflictos constantes constituyéndose un obstáculo para alcanzar las metas institucionales.	13	
				Muestra disposición espontánea para trabajar en equipo generando un ambiente de trabajo favorable para el cumplimiento de metas.	14	
				Demuestra identificación con el municipio al brinda aportes eficientes al equipo de trabajo, y contribuye al cumplimiento de metas propuestas.	15	
			Asistencia laboral	Asiste diariamente a su centro de trabajo.	16	
				Cumple con el horario de entrada establecido por la municipalidad.	17	
				Cumple con el horario de salida establecido por la municipalidad.	18	
			Disciplina laboral	Siempre tiene problemas en el trabajo por no ajustarse a los lineamientos conductuales de la municipalidad	19	
				Recibió una suspensión en su centro de trabajo por no acatar las políticas normas y reglamentos previamente establecidos en el municipio	20	
				Recibió una recompensa por el buen desempeño de su trabajo dentro del municipio donde labora.	21	
			Valores	Incumple las normas, reglamentos y valores establecidos en la municipalidad.	22	
				Demanda de constante supervisión para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el municipio.	23	
				Se identifica con la municipalidad al cumplir de manera eficiente con las normas, procedimientos y valores establecidos.	24	
			Capacidad personal	Muestra grandes deficiencias personales para llevar a cabo su trabajo.	25	
				Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.	26	
				En alguna ocasión ha demostrado ciertas deficiencias en su capacidad, pero no es muy notable.	27	

Competencias laborales	Es el esfuerzo que pone cada individuo en función del valor de las recompensas ofrecidas; dirigido por las capacidades y habilidades del individuo y por las percepciones que él tiene del papel que está desempeñando	Habilidad que posee un trabajador para conocer su trabajo, apropiarse de él y desenvolverse en él de manera satisfactoria ante los demás	Competencias intelectuales	Elijo y llevo a la práctica la solución o estrategia adecuada para resolver una situación determinada	1	Nominal
				Identifico las necesidades de cambio de una situación dada y establezco nuevas rutas de acción que conduzcan a la solución de un problema.	2	
				Identifico problemas en una situación dada, analizo formas para superarlos e implemento la alternativa más adecuada.	3	
			Competencias personales	Actúo de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos. .	4	
				Defino mi proyecto de vida, aprovecho mis fortalezas, supero mis debilidades y establezco acciones que me permiten alcanzar dicho proyecto.	5	
			Competencias interpersonales	Escucho e interpreto las ideas de otros en una situación dada y sustento los posibles desacuerdos con argumentos propios.	6	
				Aporto mis conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo y contribuyo al desarrollo de las acciones orientadas a alcanzar los objetivos previstos.	7	
				Identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.	8	
				Identificar intereses contrapuestos, individuales o colectivos, y lograr mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.	9	
			Competencias organizacionales	Recopilo, organizo y analizo datos para producir información que pueda ser transmitida a otros.	10	
				Identifico las diversas necesidades y expectativas de los otros y los atiendo con acciones adecuadas.	11	
				Ubico y manejo los recursos disponibles en las diferentes actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos.	12	
				Evalúo y comparo las acciones, procedimientos y resultados de otros para mejorar las prácticas propias.	13	
				Contribuyo a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos a mi disposición.	14	
			Competencias tecnológicas	Selecciono y utilizo herramientas tecnológicas en la solución de problemas y elaboro modelos tecnológicos teniendo en cuenta los componentes como parte de un sistema funcional.	15	
			Competencias empresariales y para el emprendimiento	Identifico las condiciones personales y del entorno, que representan una posibilidad para generar empresas o unidades de negocio por cuenta propia.	16	
				Identifico las características de la empresa o unidad de negocio y los requerimientos para su montaje y funcionamiento.	17	

2.4 Población y muestra

En este estudio se tomó la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018, un número manejable de 28 trabajadores por lo que no necesita fórmula alguna para su selección. A esto se le denomina una población muestra, porque se selecciona a todos los sujetos de la población, es decir, la muestra de estudio estuvo conformada por la misma cantidad de la población.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnica de gabinete:

El fichaje

Permitió seleccionar y extraer información esencial de diversas fuentes bibliográficas, las mismas que debidamente organizadas me sirvieron para plasmar los datos obtenidos en la investigación.

Instrumento:

Los instrumentos usados en esta técnica fueron las diferentes fichas como: textuales, parafraseadas y fichas de resumen.

2.5.2. Técnica de campo:

Encuesta

Permitió recolectar información confiable por medio de la aplicación de un cuestionario, en el que los encuestados eligieron y marcaron la alternativa que estimen conveniente por cada ítem establecido en relación a las competencias laborales que poseen los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Instrumento

Cuestionario

Se utilizó con el propósito de recolectar datos esenciales para controlar las variables de estudio para luego contrastar las hipótesis planteadas. Este instrumento constituye un medio útil para adquirir información esencial en un tiempo breve.

2.5.3. Validez:

Para comprobar la validez de los instrumentos utilizados en esta investigación se utilizó el criterio de la opinión de expertos, a quienes se les pidió que validaran los instrumentos de las dos variables de estudio.

2.5.4. Confiabilidad:

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos mide lo que debe medir y se hizo uso del coeficiente del alfa de Cronbach, el cual es válido cuando el coeficiente de correlación ítem – total es mayor a 0.30 ($r > 0.30$) y es confiable cuando el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach es mayor a 0.70.

2.6 Métodos de análisis de datos

2.6.1. El método hipotético-deductivo

Este método se llevó a cabo cuando se formuló la hipótesis de la investigación con el fin explicar los datos, así como la confrontación de hechos, procedimientos de gran valor, la revisión y formación de conceptos, la formulación y su respectiva verificación.

2.7 Plan de procesamiento para análisis de datos

Siendo los métodos la herramienta indispensable en una investigación científica, se aplicaron varios métodos que garanticen la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Para ello, la información obtenida, estuvo en función a la aplicación del programa estadístico SPSS, versión 22, el cual se insertaron todos los datos necesarios plasmados en los instrumentos, además se contó con el apoyo de Microsoft Excel. La información procesada, fue ordenada a través de tablas de frecuencias y figuras, para poder determinar y dar respuesta a los objetivos de esta investigación.

Por otro lado, la contrastación de las hipótesis se realizó a través de la Correlación de Pearson, puesto que los datos, en este caso de la variable principal son ordinales y la población-muestra es menor a 30 casos, quedando

listo para que en base a estos hallazgos se puedan redactar las conclusiones del estudio.

2.8 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se tomarán en este proyecto están dirigidas a proteger la integridad de las personas y mantener el anonimato de sus opiniones, para ello se contempla el consentimiento. Posterior al análisis de resultados se redactará un informe sobre los resultados obtenidos de los participantes. Finalmente, este proyecto al ser original, respeta la autoría intelectual y las normas APA en el registro de fuentes, y evita el plagio y se tendrá en cuenta los siguientes principios:

Respeto a la autonomía. Se dejará a los participantes plena libertad, respecto a la decisión de participar o no en el estudio. No se hará ningún trato de coacción para limitar su libertad y por ello se realizará un proceso de consentimiento informado, que se expresará a través de un formato denominado “Consentimiento para participar en un estudio de investigación – Adultos. el que oportunamente será suscrito en señal de conformidad.

No maleficencia. Se deja constancia que el proyecto y el desarrollo de las acciones donde participarán los trabajadores no los dañará o perjudicará, ni física ni psicológicamente.

Beneficencia. El resultado de la investigación permitirá a los trabajadores un beneficio moral puesto que les dará la oportunidad de participar en un proyecto que procura la protección preventiva del medio ambiente.

Confidencialidad: La información que se obtenga de los participantes sólo será usada para fines del estudio.

2.8.1. Validez científica

Este estudio siguió a cabalidad los pasos necesarios para realizar una investigación a partir de un problema real, buscar antecedentes de estudios, elaborar un marco teórico debidamente citado según el estilo APA

y basado en fuentes confiables, aplicación de instrumentos validados por expertos, procesamiento de datos estadísticos, entre otros.

2.8.2. Selección equitativa de los sujetos

La selección de los sujetos del estudio fue a la población en su totalidad, sin distinción del puesto que desempeña en la municipalidad, esto con la finalidad de responder a las preguntas de la investigación, los cuales son los trabajadores de la municipalidad de Luya.

III. RESULTADOS

En la presente investigación, se aplicó como instrumento de recolección de datos al cuestionario a una muestra de 28 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas, en el año 2018. Este instrumento (cuestionario) estuvo compuesto por tres partes, de los cuales, en la primera parte se solicitan los datos informativos necesarios de los encuestados; en la segunda parte, se solicita información sobre la variable denominada Evaluación del Desempeño de 360°, en esta variable se solicitó información por medio de 34 preguntas, en el que cada pregunta fue valorada a través de una Escala Likert de 1 a 5 puntos, en el que 1 significa Muy mala, 2 equivale a Mala, 3 corresponde a Regular, 4 es considerada Buena y 5 constituye a Muy buena; y en relación a la variable denominada Desempeño laboral conformada por 14 preguntas, al igual que la variable anterior cada ítem fue valorado por medio de la Escala Likert, pero se diferencia en la descripción de cada puntuación, en el que 1 significa Totalmente en desacuerdo, 2 corresponde a En desacuerdo, 3 se refiere a Indiferente, 4 significa que está De acuerdo y 5 significa Totalmente de acuerdo).

A continuación, se exponen los resultados del instrumento aplicado a los 28 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, que dan validez a este estudio. Para una mejor apreciación de los datos obtenidos, estos resultados son presentados en tablas y gráficos respondiendo a cada uno de los objetivos planteados en el presente estudio, pero en primera instancia se detallan algunos datos informativos de las personas encuestadas.

3.1. Datos informativos

Los sujetos encuestados ofrecieron información sobre los siguientes datos:

Tabla 2

Distribución total de los trabajadores evaluados de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

PERSONAL	n	%
Se evaluaron	28	87.5
No se evaluaron	4	12.5
Total	32	

FUENTE: Área de Recursos Humanos de la Municipalidad

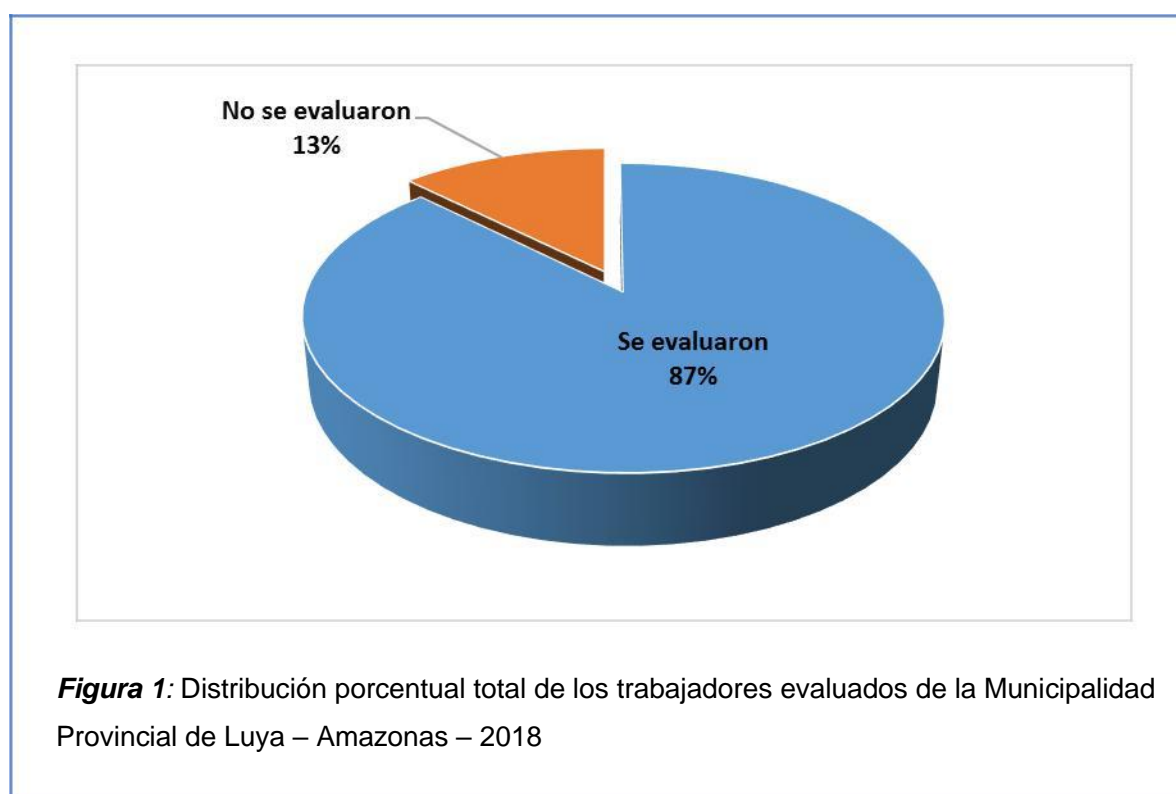


Figura 1: Distribución porcentual total de los trabajadores evaluados de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

INTERPRETACIÓN:

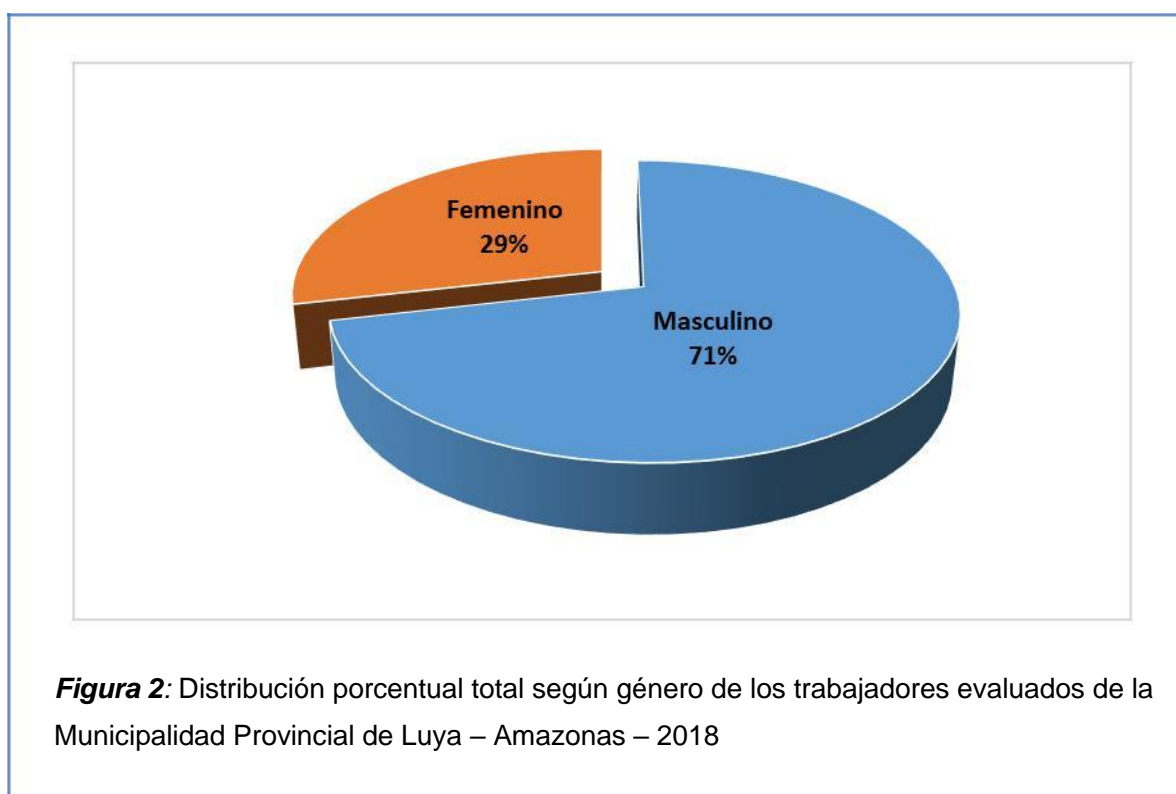
Según el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Luya, el total de trabajadores en dicha comuna es de 32, de este total, 28, lo que equivale al 87% fueron evaluados mediante los instrumentos de Evaluación de Desempeño de 360° y del Desempeño Laboral de competencias. Los otros 4 trabajadores (13%) no se llegaron a evaluar dado que estos se encontraban de licencia o de viaje.

Tabla 3

Distribución total según género de los trabajadores evaluados de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

GÉNERO	n	%
Masculino	20	71.4
Femenino	8	28.6
Total	28	

FUENTE: Instrumentos de evaluación



INTERPRETACIÓN:

Del total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya evaluados, el 71% son de género masculino, mientras que el 29% son de género femenino.

Tabla 4

Distribución total de las edades según género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

EDAD	GÉNERO				Total	
	Masculino		Femenino		n	%
	n	%	n	%		
De 21 a 30 años	10	50.0	4	50.0	14	50.0
De 31 a 40 años	5	25.0	4	50.0	9	32.1
De 41 a 50 años	1	5.0			1	3.6
De 51 a 60 años	1	5.0			1	3.6
De 61 a más años	3	15.0			3	10.7
Total	20	71.4	8	28.6	28	

FUENTE: Instrumentos de evaluación

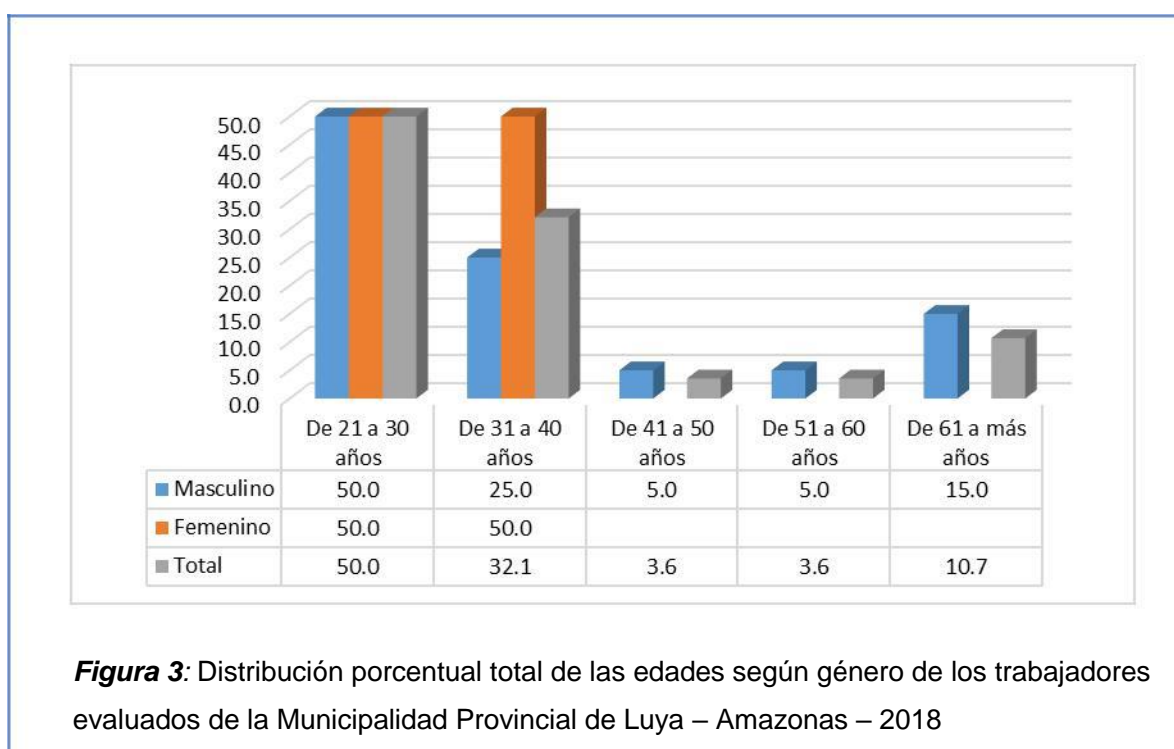


Figura 3: Distribución porcentual total de las edades según género de los trabajadores evaluados de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

INTERPRETACIÓN:

Según lo manifestado por los trabajadores ediles entrevistados, la mitad posee entre 21 a 30 años de edad, de estos el 50% de los hombres, están entre estas edades, igual en el caso los de género femenino. En segundo lugar, se encuentran los trabajadores que tienen entre 31 a 40 años con el 32.1%, de estos, el 50% son del género femenino y el 25% son de género masculino.

Tabla 5

Distribución total del Estado Civil según género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

ESTADO CIVIL	GÉNERO				Total	
	Masculino		Femenino		n	%
	n	%	n	%		
Soltero (a)	9	45.0	7	87.5	16	57.1
Casado (a)	8	40.0			8	28.6
Comprometido (a)	1	5.0			1	3.6
Conviviente	2	10.0	1	12.5	3	10.7
Total	20	71.4	8	28.6	28	

FUENTE: Instrumentos de evaluación

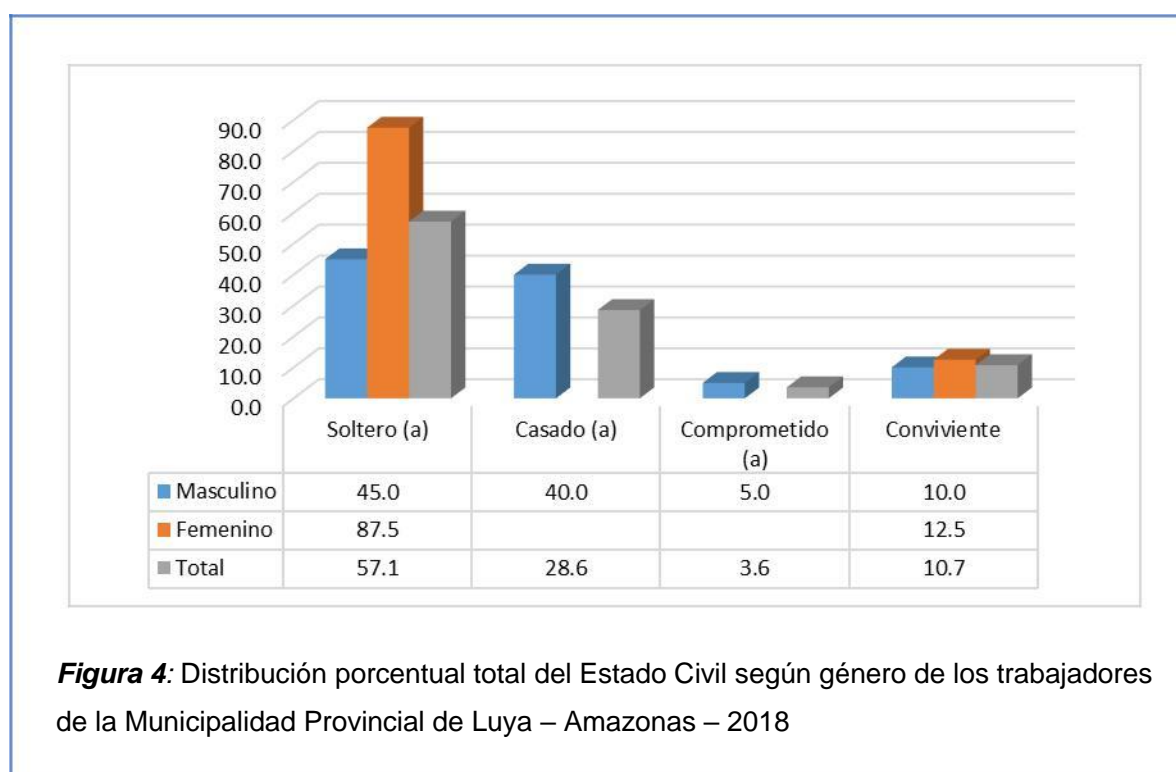


Figura 4: Distribución porcentual total del Estado Civil según género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

INTERPRETACIÓN:

Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, indicaron en 57.1% que se encuentran solteros, de estos, el 87.5% son pertenecen al género femenino y de los de género masculino es el 45%. En segundo lugar, están los que manifestaron que son casados con el 28.6%, de estos, el 40% son masculinos.

3.2. Resultados de acuerdo a los objetivos propuestos

3.2.1. Diagnosticar el nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 6

Distribución total del promedio de la calificación de la Evaluación del Desempeño de 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya –2018

DIMENSIONES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO 360°	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Sobresaliente		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Productividad laboral			1	2.4	6	22.6	17	61.9	4	13.1	28
Conocimiento del trabajo					7	26.2	16	57.1	4	15.5	28
Iniciativa laboral			3	11.9	8	29.8	14	48.8	2	8.3	28
Comunicación laboral	1	2.4			5	19.0	17	60.7	5	16.7	28
Trabajo en equipo	1	2.4			6	22.6	15	53.6	6	20.2	28
Asistencia laboral			1	2.4	4	13.1	19	67.9	5	16.7	28
Disciplina laboral	1	2.4	1	2.4	5	16.7	18	63.1	4	15.5	28
Valores			2	6.0	6	21.4	17	59.5	4	13.1	28
Capacidad personal	1	3.6	4	14.3	5	19.0	13	46.4	5	16.7	28
TOTAL EVALUACIÓN 360°			1	4.8	6	21.2	16	57.7	4	15.1	28

FUENTE: Instrumentos de Evaluación de Desempeño de 360°, 2018

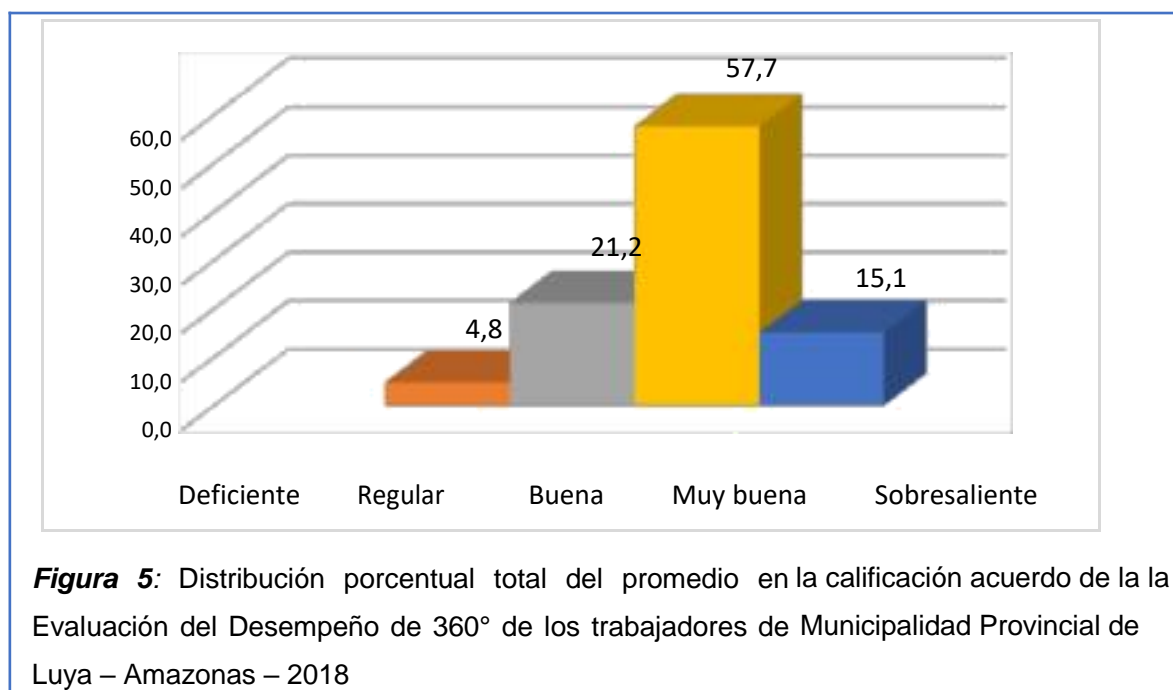


Figura 5: Distribución porcentual total del promedio en la calificación acuerdo de la la Evaluación del Desempeño de 360° de los trabajadores de Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

INTERPRETACIÓN:

En general, los resultados nos muestran que el mayor porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad se concentra en una calificación muy buena con un 57.7%, en segundo lugar, el 21.2% están con una calificación de buena,

seguido por los que poseen una calificación sobresaliente con el 15.1%. Cabe mencionar que con calificación deficiente no hay ningún trabajador, pero si con una calificación regular con el 4.8%.

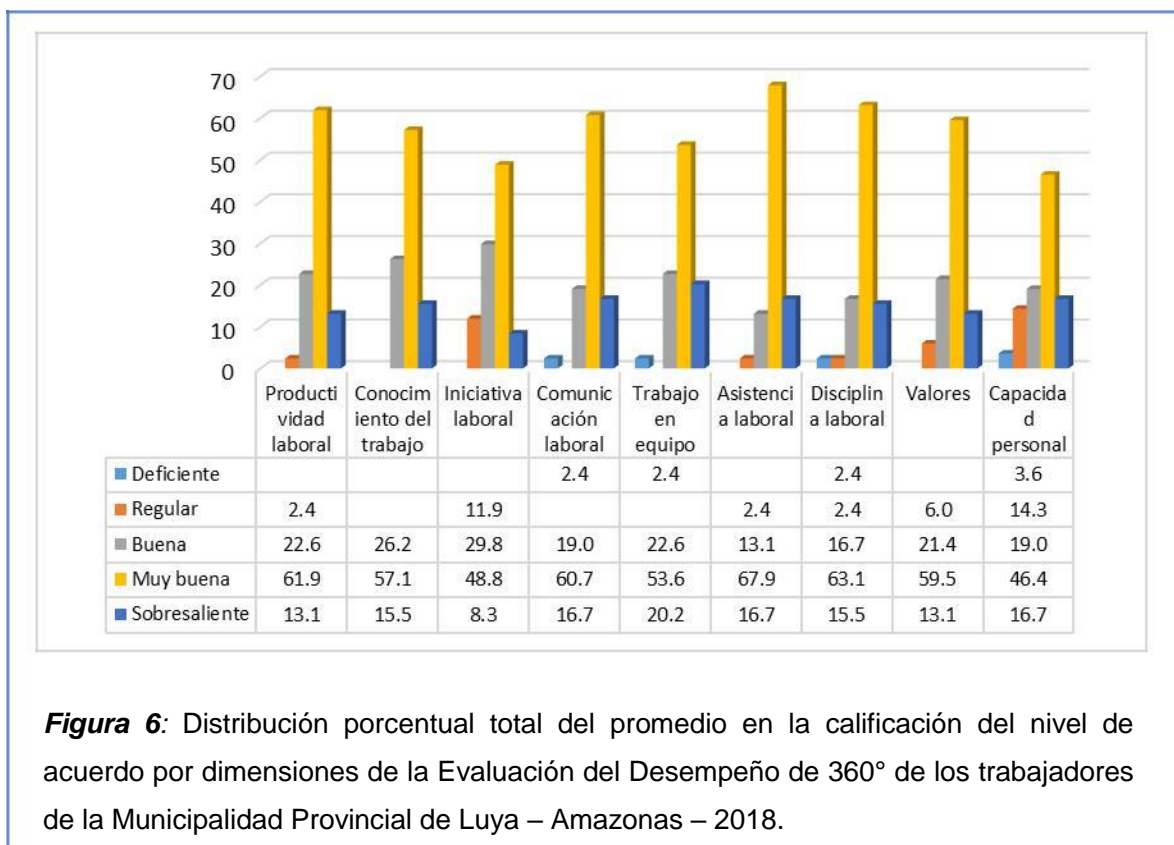


Figura 6: Distribución porcentual total del promedio en la calificación del nivel de acuerdo por dimensiones de la Evaluación del Desempeño de 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018.

INTERPRETACIÓN:

En la figura 6, se muestra el nivel de acuerdo por dimensiones de la Evaluación del Desempeño 360°, en tal sentido analizaremos una por una:

- En la dimensión “Productividad laboral”, el mayor porcentaje se concentra en un desempeño muy bueno por parte de los trabajadores de la municipalidad, con el 61.9%, en segundo lugar, con el 22.6%, están los trabajadores que su calificación es buena, seguido por una calificación sobresaliente (13.1%).
- En la dimensión “Conocimiento del trabajo”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen una muy buena calificación con el 57.1%, en segundo, con el 26.2% presentan buena como calificación, seguido por los que han obtenido una calificación como sobresaliente con el 13.1%. Cabe

mencionar que en esta dimensión los trabajadores no presentan calificaciones como regular y deficiente.

- En la dimensión “Iniciativa laboral”, el mayor porcentaje se concentra en un desempeño muy bueno por parte de los trabajadores de la municipalidad, con el 48.8%, en segundo lugar, con el 29.8%, están los trabajadores que su calificación es buena, seguido por una calificación regular (11.9%). Aquí, no se presentan trabajadores con un nivel de calificación deficiente.
- En la dimensión “Comunicación laboral”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen una muy buena calificación con el 60.7%, en segundo, con el 19% presentan buena calificación, seguido por los que han obtenido una calificación como sobresaliente con el 16.7%. En esta dimensión los trabajadores no presentan calificaciones como regular.
- En la dimensión “Trabajo en equipo”, el mayor porcentaje se concentra en un desempeño muy bueno por parte de los trabajadores de la municipalidad, con el 53.6%, en segundo lugar, con el 22.6%, están los trabajadores que su calificación es buena, seguido por una calificación sobresaliente con el 20.2%. Además, se puede visualizar en esta dimensión los trabajadores no presentan calificaciones como regular.
- En la dimensión “Asistencia laboral”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen una muy buena calificación con el 67.9%, en segundo, con el 16.7% presentan una calificación sobresaliente, seguido por los que han obtenido una calificación como buena con el 13.1%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no presentan calificaciones como regular.
- En la dimensión “Disciplina laboral”, el mayor porcentaje se concentra en un desempeño muy bueno por parte de los trabajadores de la municipalidad, con el 63.1%, en segundo lugar, con el 16.7%, están los trabajadores que su calificación es buena, seguido por una calificación sobresaliente (15.5%).

- En la dimensión “Valores”, el mayor porcentaje se concentra en un desempeño muy bueno por parte de los trabajadores de la municipalidad, con el 59.5%, en segundo lugar, con el 21.4%, están los trabajadores que su calificación es buena, seguido por una calificación sobresaliente con el 13.1%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no presentan calificaciones como deficiente.
- En la dimensión “Capacidad personal”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen una muy buena calificación con el 46.4%, en segundo, con el 19% presentan buena calificación, seguido por los que han obtenido una calificación como sobresaliente con el 16.7% y en con menor porcentaje a los trabajadores con un nivel deficiente (3.6%).

3.2.2. Diagnosticar el nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, 2018.

Tabla 7

Distribución total del nivel de acuerdo de la Evaluación de Competencias Laborales Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Dimensiones de Competencias Laboral	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Competencias intelectuales			2	7.1	4	14.3	17	60.7	5	17.9	28
Competencias personales			1	3.6	2	7.1	13	46.4	12	42.9	28
Competencias interpersonales			1	3.6	2	7.1	17	60.7	8	28.6	28
Competencias organizacionales					4	14.3	17	60.7	7	25.0	28
Competencias tecnológicas					8	28.6	15	53.6	5	17.9	28
Competencias empresariales y para el emprendimiento					2	7.1	18	64.3	8	28.6	28
TOTAL, DEL DESEMPEÑO LABORAL			1	3.6	1	3.6	23	82.1	3	10.7	28

FUENTE: Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales, 2018

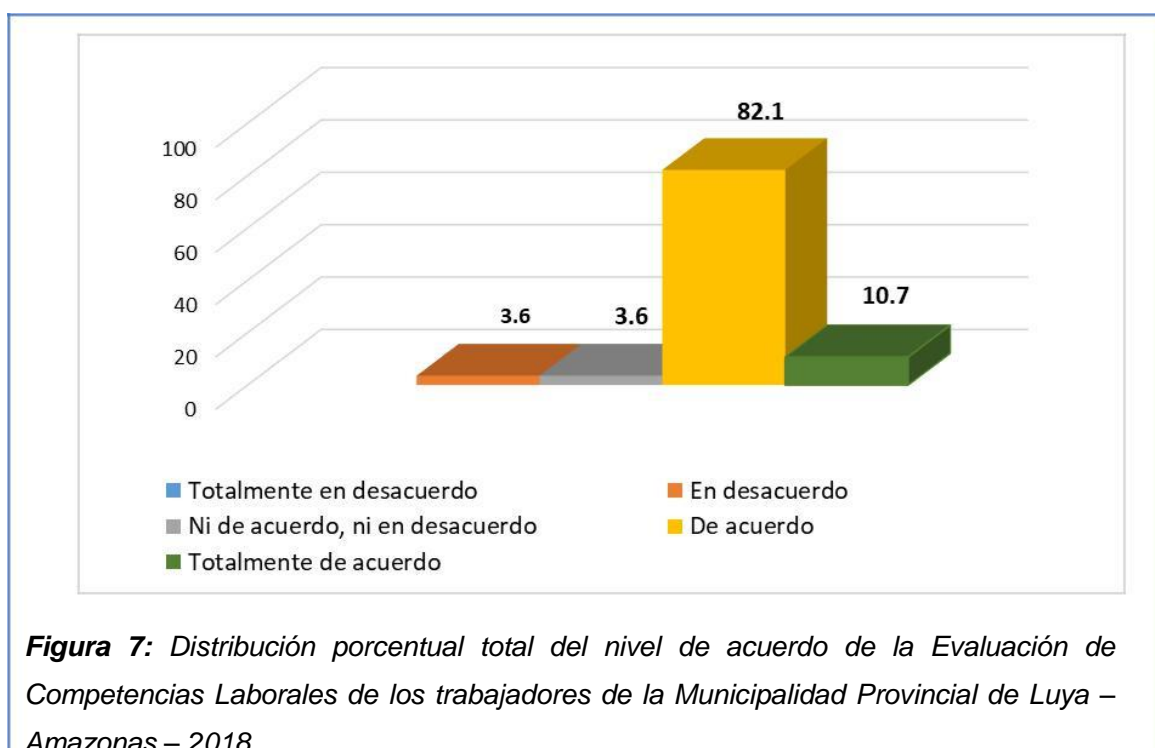


Figura 7: Distribución porcentual total del nivel de acuerdo de la Evaluación de Competencias Laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018.

INTERPRETACIÓN:

En general, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, al ser calificados mediante la evaluación de Competencias Laborales, los resultados nos muestra que el mayor se concentra en una calificación de acuerdo en un 82.1%, en segundo lugar se aprecia con el 10.7% a trabajadores que están con una

calificación totalmente de acuerdo, seguido por los trabajadores que poseen una calificación de los que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo con un porcentaje de 3.6% respectivamente. Cabe mencionar los que están en total desacuerdo no presentan calificación por parte de los trabajadores.

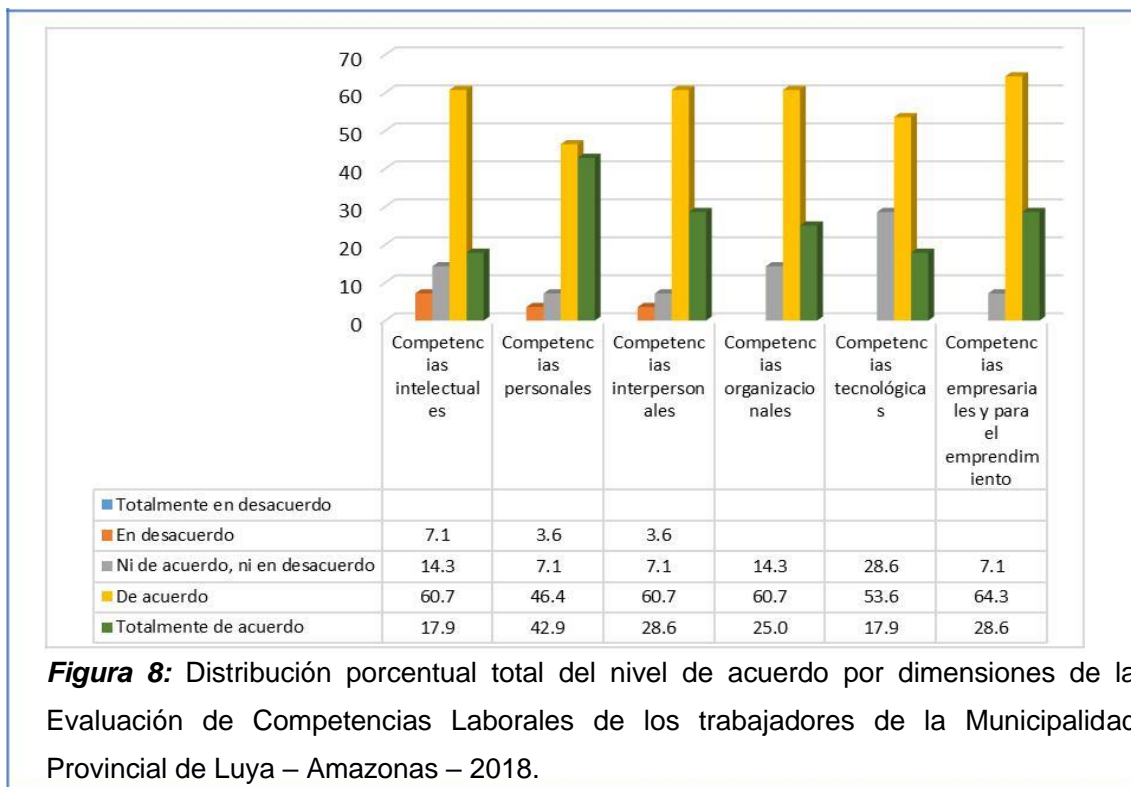


Figura 8: Distribución porcentual total del nivel de acuerdo por dimensiones de la Evaluación de Competencias Laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018.

INTERPRETACIÓN:

En la figura 8, se muestra el nivel de acuerdo por dimensiones de la Evaluación de Competencias Laborales, en tal sentido analizaremos una por una:

- En la dimensión “Competencias intelectuales”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen un nivel de calificación de acuerdo con el 60.7%, en segundo, con el 17.9% presentan un nivel de calificación totalmente de acuerdo, seguido por los que han señalado que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el 14.3%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo.
- En la dimensión “Competencias personales”, el mayor porcentaje se concentra los trabajadores que manifiestan estar de acuerdo con un 46.4%,

en segundo lugar, con el 42.9%, están los trabajadores que dicen estar totalmente de acuerdo, seguido por los que señalan estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el 7.1%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo.

- En la dimensión “Competencias interpersonales”, mayormente se concentran los trabajadores que señalan estar de acuerdo con el 60.7%, en segundo, con el 28.6% los que indicaron estar totalmente de acuerdo, seguido por los están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el 7.1%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo.
- En la dimensión “Competencias organizacionales”, mayormente se concentran los trabajadores que obtienen un nivel de calificación de acuerdo con el 60.7%, en segundo, con el 25% presentan un nivel de calificación totalmente de acuerdo, seguido por los que han señalado que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el 14.3%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.
- En la dimensión “Competencias tecnológicas”, el mayor porcentaje se concentra los trabajadores que manifiestan estar de acuerdo con un 53.6%, en segundo lugar, con el 28.6%, están los trabajadores que dicen estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, seguido por los que señalan estar totalmente de acuerdo con el 17.9%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.
- En la dimensión “Competencias empresariales y para el emprendimiento”, mayormente se concentran los trabajadores que señalan estar de acuerdo con el 64.3%, en segundo, con el 28.6% los que indicaron estar totalmente de acuerdo, seguido por los están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el 7.1%. Cabe mencionar que en esta dimensión los trabajadores no indicaron que están totalmente en desacuerdo.

3.2.3. Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 8

Hi4. Las competencias intelectuales se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.49
Sig. (bilateral)	0.003
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.49, encontrándose con una correlación moderada, además el valor de $p = 0.003 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias intelectuales se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.4. Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 9

Hi5. Las competencias personales se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.43
Sig. (bilateral)	0.039
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.43, encontrándose con una correlación moderada, además el valor de $p = 0.039 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias personales se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.5. Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 10

Hi6. Las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.62
Sig. (bilateral)	0.029
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.62, encontrándose con una correlación buena, además el valor de $p = 0.029 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.6. Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 11

Hi7. Las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.71
Sig. (bilateral)	0.005
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.71, encontrándose con una correlación buena, además el valor de $p = 0.005 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.7. Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 12

Hi8. Las competencias tecnológicas se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.62
Sig. (bilateral)	0.004
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.62, encontrándose con una correlación buena, además el valor de $p = 0.004 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias tecnológicas se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.8. Identificar si existe una relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias empresariales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 13

Hi9. Las competencias empresariales y para el emprendimiento se relacionan con el desempeño 360^a de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.61
Sig. (bilateral)	0.029
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.61, encontrándose con una correlación buena, además el valor de $p = 0.029 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **las competencias empresariales y para el emprendimiento se relacionan con el desempeño 360^a** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

3.2.9. Determinar la correlación entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Tabla 14

Hi. La evaluación del desempeño 360° está relacionado con las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.

Rho de Spearman	Valor
Coeficiente de correlación	0.60
Sig. (bilateral)	0.008
N	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

INTERPRETACIÓN:

Como el valor del estadístico Rho de Spearman es 0.60, encontrándose con una correlación buena, además el valor de $p = 0.008 < p = 0.05$, en tal sentido es significativa, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, asumiendo que existe relación entre **la evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales** en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra).

IV. DISCUSIÓN

Este estudio hace referencia al Modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya; en el que resulta interesante precisar el concepto de evaluación de desempeño 360° y competencia laboral. La evaluación de desempeño 360° es concebida como una herramienta para evaluar de manera integral que valora el desempeño y los resultados de un trabajador desde diferentes puntos de vistas, es decir, por compañeros de trabajo, supervisores, subordinados, usuarios y por su propia evaluación (autoevaluación) con el propósito de dar a conocer al trabajador su desempeño y así obtener aportes de mejora desde diferentes ángulos (Dessler, 2001); por su parte, la competencia laboral es considerada como el esfuerzo que pone cada individuo en el trabajo que desempeña, en función del valor de las recompensas ofrecidas; dirigido por las capacidades y habilidades del individuo y por las percepciones que él tiene acerca del papel que está desempeñando (Chiavenato, 1994), como se puede avizorar, a la luz de la teoría, la competencia laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral, así vemos que en relación al resultado general, el estadístico Rho de Spearman presenta un valor de 0.60, encontrándose que existe una buena correlación entre la evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018 (una depende de la otra), además que el valor de $p = 0.008 < p = 0.05$, lo que indica que es significativa, tal como lo señala Chiavenato.

Así, de manera específica tenemos que, existe una relación moderada (con 0.43 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores. De acuerdo a lo que señala Gordillo (2002) las competencias laborales hacen referencia a aquellos conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que un trabajador ejerza su actividad laboral; entonces las competencias intelectuales responde a estos conocimientos que menciona el autor; en este sentido, resulta menester que desde la municipalidad se fortalezcan los métodos que involucran la competencia intelectual a través de la toma de decisiones, creatividad, solución de problemas,

atención, memoria y concentración que un individuo debe usar con un propósito determinado; ya que, tal como lo mencionan Rodríguez y Vásquez (2007) tener un buen conocimiento del trabajo (tener bien definidos los requerimientos de las tareas que el empleado debe cumplir) que se va a desempeñar en una empresa refleja ser competente y ser competente profesionalmente. No desarrollarse profesionalmente trae como consecuencia inseguridad profesional, inestabilidad laboral, baja valoración social, ser designado para puestos inferiores, etc.

En relación a la existencia de una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad, se refiere que tal como lo señala el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) se debe continuar fortaleciendo la interacción entre los trabajadores con el fin de adaptarse a los ambientes laborales y trabajar de manera coordinada, a través de la comunicación (busca el reconocimiento y la comprensión entre los trabajadores por medio de la expresión de emociones, gestos ideas, todo ello, con el propósito de transferir información considerando el contexto), el trabajo en equipo (que busca la consolidación de la unidad en el trabajo con el propósito de plantear objetivos comunes y asignar responsabilidades compartidas; esto a través de la integración y aportación de conocimientos, ideas y experiencias), el liderazgo (busca identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos) y el manejo de conflictos (busca asociar intereses opuestos con el propósito de llegar a un acuerdo compartido que beneficie a ambas partes).

Respecto a la buena relación (con 0.71 de valor del Rho de Spearman) que existe entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018. El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) señalan que las competencias organizacionales hacen referencia a habilidad de aprender algo a partir de las experiencias observadas en otros trabajadores

para poner en práctica los valores y pensamientos institucionales en las diversas situaciones que se puedan presentar en la organización. De acuerdo a Ballvé (2011) una de las dimensiones del Modelo de Evaluación del desempeño 360° son los valores, los cuales son considerados como los juicios éticos que se emiten ante hechos reales o imaginarios considerando el grado de utilidad personal y social. Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas que regulan la conducta de una persona teniendo presente bienestar común y una convivencia armoniosa. Los valores nos proveen un modelo para plantearnos metas, así como propósitos personales o colectivos. Los valores manifiestan nuestra ideología, intereses, emociones y creencias más importantes.

Existe una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018; con esta competencia se busca identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y usar herramientas informáticas al alcance (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2003).

Existe una relación buena (con 0.61 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias empresariales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018. Es fundamental que los trabajadores posean las competencias empresariales y para el emprendimiento, la cual están formadas por un conjunto de habilidades indispensables para asumir el riesgo de crear, liderar y sustentar algo por iniciativa propia, a través de la identificación de oportunidades que haya en el entorno (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2003). Asimismo, justamente una de las dimensiones del modelo de evaluación del desempeño 360° es la iniciativa laboral, que es la actitud que posee un trabajador para realizar algo de manera anticipada, a fin de obtener un resultado específico (Caldas & Heras, 2014). Entonces, la relación entre ambas variables es buena debido a la interacción entre ellas.

V. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones a las que se llegó en la presente investigación son las siguientes:

Existe una correlación buena y significativa (con 0.60 de valor del Rho de Spearman) entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

La mayoría de los trabajadores (57.7%) de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 tienen muy buen nivel de desempeño, mientras que el 21.2% muestran un nivel bueno de desempeño, seguido por un 15.1% que poseen un sobresaliente nivel; además, 4.8% tiene un nivel regular y ninguno trabajador obtuvo un nivel deficiente.

El nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya es De acuerdo en un 82.1%, mientras que un 10.7% manifiestan que están Totalmente de acuerdo y el 3.6% manifestó tener un nivel de Desacuerdo.

Existe una relación moderada (con 0.49 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Existe una relación moderada (con 0.43 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Existe una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Existe una relación buena (con 0.71 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Existe una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Existe una relación buena (con 0.61 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias empresariales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

VI. RECOMENDACIONES

Para mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, es esencial que el Alcalde implemente como sistema de evaluación el Modelo de Evaluación del Desempeño 360° a fin de que gestione un plan de acción en el que se retroalimente a cada trabajador según sus propias características.

Para continuar con los altos porcentajes respecto al buen y sobresaliente desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se recomienda que el jefe de recursos humanos convoque a una capacitación del personal para realizar una adecuada y asertiva evaluación y retroalimentación con cada trabajador.

Para disminuir el porcentaje de desacuerdo, respecto al nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya que en los planes de mejora que se propongan a cada trabajador se tomen en cuenta sus necesidades, expectativas y metas personales.

Para mejorar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se recomienda el uso de métodos que propicien una adecuada atención, memoria, concentración y toma de decisión.

Para mejorar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, se debe regular las conductas y actitudes deseables por medio de la reflexión y responsabilización de las actividades.

Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe seguir fomentando actividades que les permita interactuar entre ellos.

Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe seguir fomentando situaciones que conlleven a la práctica de valores y pensamientos institucionales.

Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe innovar el uso de métodos y herramientas tecnológicas.

Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias empresariales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe incidir en que los trabajadores asuman el riesgo de crear, liderar y sustentar algo por iniciativa propia.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, C. M. N. & Aliaga, K. S. (2017). *Modelo de evaluación de 360° para el personal de la gerencia de recursos humanos de la empresa Sedapal*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/622921>
- Alcalde, J. D. & Lalangui, T. M. (2016). *Modelo de evaluación del desempeño de 360° para la mejora de la gestión del recurso humano, en la empresa MW BUSINESS S.A.C. de Chiclayo en el 2014*. Lambayeque: Universidad de Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/43/3/ALCALDE%20TORRES%20JUAN%20DIEGO.pdf>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McHill.
- Cornejo, A. L., Guirola, G. P. & Pérez, E. I. (2012). *Modelo de evaluación 360 grados, para fortalecer el desempeño laboral del personal de la corporación salvadoreña de turismo (COATUR), ubicada en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador*. San salvador: Universidad de El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/1249/1/TESIS.pdf>
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación
- Diccionario Ideológico de la lengua Española (1998)
- Espinoza, G. L. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gordillo, A. (2002). *Tratado de Derecho Administrativo y obras selectas*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- Gutiérrez, R. S. (2017). *Competencias laborales para empresas en soldadura y su relación con la formación profesional en institutos superiores tecnológicos públicos del cono sur de Lima*. Lima: Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1460/TM%20CE-Du%203228%20G1%20-%20Gutierrez%20Rendon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C.C. & Baptista, L.P. (2016). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw Hill

Hernández, S. S. (2017). *Las competencias laborales de los servidores públicos del instituto geológico, minero y metalúrgico INGEMMET*. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9006/Hern%C3%A1ndez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, A. C. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenaco*. Huehuetenango, Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>

Ludeña, A., Añaños, N. & Marroquín, H. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima: Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB). Recuperado de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

Mark, E. & Ann. W. (1996). *360° Feedback, The powerment new model for employee assessment & performance improvement*. North Carolina: Center for Creative Leadership.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003). *Competencias Laborales: Base para mejorar la Empleabilidad de las Personas*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

Organización Económica de Cooperación para el Desarrollo (OECD). Evaluaciones PISA. Recuperado de <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional (Cinterfor-OIT).

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación

de México, S.A. de E.V.

Ruiz, E. R. (2015). *Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño 360° del personal de la Planta Industrial Chemoto s.a.c. Lambayeque – 2015.*

Lambayeque: Univeridad Señor de Sipán. Recuperado de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2313/1/Ruiz%20Ch%C3%A1vez%20Elvis.pdf>

Salazar, D. S. (2014). *Implementación del sistema de evaluación de desempeño 360° en CAME Contratistas y servicios Generales.* Lima: Universidad de

San Martín de Porres. Recuperado de

<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2016>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360°

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360°	
Fecha de evaluación:	Puesto:
Tipo de evaluador: Superior Jerárquico ____ Subalterno ____ Colega ____ Auto evaluación ____ Usuario ____	

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada criterio, con el fin de evaluar de manera objetiva la actuación del trabajador evaluado en el puesto asignado; y marque con una "x" en el recuadro vacío de acuerdo a la calificación que le corresponda.

Al momento de evaluar le pedimos que sea sincero (a) en todas sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información sea de carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente para fines de investigación.

EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL EMPLEADO				
Considerando la finalidad de cumplir con el rol del puesto asignado, cumplir con las metas propuestas evalúe de manera imparcial el desempeño del empleado evaluado.				
1	2	3	4	5
DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	SOBRESALIENTE
Actuación que no cumple con las finalidades del puesto, ni con el logro de las metas establecidas.	Actuación que logra los resultados mínimos esperados con las exigencias del puesto, requiere de un plan de mejoramiento a corto plazo	Actuación que en forma consistente logra los resultados esperados, de acuerdo con las exigencias del puesto y/o actividades asignadas. Requiere capacitación, para lograr la perfección	Actuación mejor que la esperada, logra resultados que exceden las exigencias del puesto y/o las actividades asignadas.	Actuación definitiva y consistente, excelente en el logro de resultados, en relación con las exigencias del puesto y/o las actividades asignadas. Puede recompensarles con vacaciones o reconocimientos por su desempeño.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Cumple con su función dentro de la municipalidad por encima de los requerimientos del puesto que desempeña.					
2. Logra cumplir con su trabajo en el tiempo previsto, pero bajo supervisión.					
3. Obtiene resultados favorables para la municipalidad de manera eficiente y optimizando el tiempo.					

4. Tiene conocimientos limitados conllevándole a tener fallas frecuentes					
5. Tiene conocimientos necesarios para desempeñar su función en la municipalidad.					
6. Demuestra tener conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.					
7. Carece de iniciativa propia para realizar alguna actividad dentro del municipio o ésta es muy limitada.					
8. Propone ideas de manera ocasional que benefician su trabajo.					
9. Sugiere ideas sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.					
10. Se comunica muy poco con sus compañeros de trabajo, solo cuando es necesario.					
11. Se comunica permanentemente con algunos compañeros de su trabajo.					
12. Tiene una fluida comunicación con todos los miembros de su equipo de trabajo.					
13. Muestra molestia, fastidio e incomodidad para trabajar en equipo, genera conflictos constantes constituyéndose como un obstáculo en el cumplimiento de las metas institucionales.					
14. Muestra disposición espontánea para trabajar en equipo generando un ambiente de trabajo favorable para el cumplimiento de metas.					
15. Brinda su aporte al equipo de trabajo de manera eficiente, demostrando identificación con el municipio y contribuyendo al cumplimiento de metas propuestas.					
16. Asiste diariamente a su centro de trabajo.					
17. Cumple con el horario de entrada establecido por la municipalidad.					
18. Cumple con el horario de salida establecido por la municipalidad.					
19. Siempre tiene problemas en el trabajo por no ajustarse a los lineamientos conductuales de la municipalidad					
20. Recibió una suspensión en su centro de trabajo por no acatar las políticas normas y reglamentos previamente establecidos en el municipio					
21. Recibió una recompensa por el buen desempeño de su trabajo dentro del municipio donde labora.					
22. No cumple con las normas, reglamentos y valores establecidos en la municipalidad.					
23. Requiere de constante supervisión para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el municipio.					
24. Se identifica con la municipalidad al cumplir de manera eficiente con las normas, procedimientos y valores establecidos.					
25. Muestra grandes deficiencias personales para llevar a cabo su trabajo.					
26. Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.					
27. En alguna ocasión ha demostrado ciertas deficiencias en su capacidad, pero no es muy notable.					

CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se les presenta una serie de preguntas con el propósito de determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Luya. Lea cuidadosamente y marque la alternativa que usted crea conveniente: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	
Puesto:	Edad:
Estado civil:	Género: M____ F____

desacuerdo, totalmente en desacuerdo; según crea conveniente.

EVALUACIÓN GLOBAL DE LA ACTUACIÓN				
Con base a la revisión de las finalidades del puesto, del cumplimiento de las metas, los resultados alcanzados, la actualización en los factores, los recursos utilizados y las condiciones del entorno, evalúe en forma global el desempeño del trabajador.				
1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERD O	EN DESACUERD O	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Elijo y llevo a la práctica la solución o estrategia adecuada para resolver una situación determinada.					
2. Identifico las necesidades de cambio de una situación dada y establezco nuevas rutas de acción que conduzcan a la solución de un problema.					
3. Identifico problemas en una situación dada, analizo formas para superarlos e implemento la alternativa más adecuada.					
4. Actúo de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos. .					

5. Defino mi proyecto de vida, aprovecho mis fortalezas, supero mis debilidades y establezco acciones que me permiten alcanzar dicho proyecto.					
6. Escucho e interpreto las ideas de otros en una situación dada y sustento los posibles desacuerdos con argumentos propios.					
7. Aporto mis conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo y contribuyo al desarrollo de las acciones orientadas a alcanzar los objetivos previstos.					
8. Identificar las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.					
9. Identificar intereses contrapuestos, individuales o colectivos, y lograr mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.					
10. Recopilo, organizo y analizo datos para producir información que pueda ser transmitida a otros.					
11. Identifico las diversas necesidades y expectativas de los otros y los atiendo con acciones adecuadas.					
12. Ubico y manejo los recursos disponibles en las diferentes actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos.					
13. Evalúo y comparo las acciones, procedimientos y resultados de otros para mejorar las prácticas propias.					
14. Contribuyo a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos a mi disposición.					
15. Selecciono y utilizo herramientas tecnológicas en la solución de problemas y elaboro modelos tecnológicos teniendo en cuenta los componentes como parte de un sistema funcional.					
16. Identifico las condiciones personales y del entorno por cuenta propia.					
17. Identifico las características de la municipalidad para su funcionamiento.					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EXPERTO 1

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Mg. María Valentina Gridera Pissani

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro en Gestión Pública.

El título de nuestra investigación es: MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma:

Gómez Cachay, Neiser
D.N.I: 42807237

Firma:

Ester Roxana Muñoz Torres
D.N.I: 44514932

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Modelo de evaluación del desempeño 360°*

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Cumple con su función dentro de la municipalidad por encima de los requerimientos del puesto que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Logra cumplir con su trabajo en el tiempo previsto, pero bajo supervisión.	✓		✓		✓		
3	Obtiene resultados favorables para la municipalidad de manera eficiente y optimizando el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
4	Tiene conocimientos limitados conllevándole a tener fallas frecuentes	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimientos necesarios para desempeñar su función en la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Demuestra tener conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
7	Carece de iniciativa propia para realizar alguna actividad dentro del municipio o ésta es muy limitada.	✓		✓		✓		
8	Propone ideas de manera ocasional que benefician su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Sugiere ideas frecuentemente sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
10	Se comunica muy poco con sus compañeros de trabajo, solo cuando es necesario.	✓		✓		✓		
11	Se comunica permanentemente con algunos compañeros de su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Tiene una fluida comunicación con todos los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
13	Muestra molestia, fastidio e incomodidad para trabajar en equipo, genera conflictos constantes constituyéndose como un obstáculo en el cumplimiento de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
14	Muestra disposición espontánea para trabajar en equipo generando un ambiente de trabajo favorable para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
15	Brinda su aporte al equipo de trabajo de manera eficiente, demostrando identificación con el municipio y contribuyendo al cumplimiento de metas propuestas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6								
16	Asiste diariamente a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cumple con el horario de entrada establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
18	Cumple con el horario de salida establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 7								
19	Siempre tiene problemas en el trabajo por no ajustarse a los lineamientos conductuales de la municipalidad	✓		✓		✓		
20	Recibió una suspensión en su centro de trabajo por no acatar las políticas normas y reglamentos previamente establecidos en el municipio	✓		✓		✓		
21	Recibió una recompensa por el buen desempeño de su trabajo dentro del municipio donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 8								
22	No cumple con las normas, reglamentos y valores establecidos en la municipalidad.	✓		✓		✓		
23	Requiere de constante supervisión para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el municipio.	✓		✓		✓		
24	Se identifica con la municipalidad al cumplir de manera eficiente con las normas, procedimientos y valores establecidos.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 9		Si	No	Si	No	Si	No
25	Muestra grandes deficiencias personales para llevar a cabo su trabajo.	/		/		/	
26	Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.	/		/		/	
27	En alguna ocasión ha demostrado ciertas deficiencias en su capacidad, pero no es muy notable.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

.....25 de Julio del 2018.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Doña Rosari María ValentínDNI: 16583801.....

Especialidad del evaluador: Educación Universitaria.....

Firma

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencias laborales

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Elijo y llevo a la práctica la solución o estrategia adecuada para resolver una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Identifico las necesidades de cambio de una situación dada y establezco nuevas rutas de acción que conduzcan a la solución de un problema.	✓		✓		✓		
3	Identifico problemas en una situación dada, analizo formas para superarlos e implemento la alternativa más adecuada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
4	Actúo de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos.	✓		✓		✓		
5	Defino mi proyecto de vida, aprovecho mis fortalezas, supero mis debilidades y establezco acciones que me permiten alcanzar dicho proyecto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
6	Escucho e interpreto las ideas de otros en una situación dada y sustentado los posibles desacuerdos con argumentos propios.	✓		✓		✓		
7	Aporto mis conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo y contribuyo al desarrollo de las acciones orientadas a alcanzar los objetivos previstos.	✓		✓		✓		
8	Identifico las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.	✓		✓		✓		
9	Identifico intereses contrapuestos, individuales o colectivos, y logro mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
10	Recopilo, organizo y analizo datos para producir información que pueda ser transmitida a otros.	✓		✓		✓		
11	Identifico las diversas necesidades y expectativas de los otros y los atiende con acciones adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Ubico y manejo los recursos disponibles en las diferentes actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
13	Evalúo y comparo las acciones, procedimientos y resultados de otros para mejorar las prácticas propias.	✓		✓		✓		
14	Contribuyo a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos a mi disposición.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
15	Selecciono y utilizo herramientas tecnológicas en la solución de problemas y elaboro modelos tecnológicos teniendo en cuenta los componentes como parte de un sistema funcional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6								
16	Identifico las condiciones personales y del entorno, que representan una posibilidad para generar empresas o unidades de negocio por cuenta propia.	✓		✓		✓		
17	Identifico las características de la empresa o unidad de negocio y los requerimientos para su montaje y funcionamiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

.....25 de junio del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Codera Pisani, María ValentinDNI: 16583801

Especialidad del evaluador: Educación Universitaria



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

EXPERTO 2:

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Ms. Gladys Dalila Zonta Leiza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro en Gestión Pública.


El título de nuestra investigación es: MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma:
Gómez Cachay, Neiser
D.N.I: 42807237


Firma:
Ester Roxana Muñoz Torres
D.N.I: 44514932

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Modelo de evaluación del desempeño 360°*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Cumple con su función dentro de la municipalidad por encima de los requerimientos del puesto que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Logra cumplir con su trabajo en el tiempo previsto, pero bajo supervisión.	✓		✓		✓		
3	Obtiene resultados favorables para la municipalidad de manera eficiente y optimizando el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
4	Tiene conocimientos limitados conllevándole a tener fallas frecuentes	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimientos necesarios para desempeñar su función en la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Demuestra tener conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
7	Carece de iniciativa propia para realizar alguna actividad dentro del municipio o ésta es muy limitada.	✓		✓		✓		
8	Propone ideas de manera ocasional que benefician su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Sugiere ideas frecuentemente sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
10	Se comunica muy poco con sus compañeros de trabajo, solo cuando es necesario.	✓		✓		✓		
11	Se comunica permanentemente con algunos compañeros de su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Tiene una fluida comunicación con todos los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
13	Muestra molestia, fastidio e incomodidad para trabajar en equipo, genera conflictos constantes constituyéndose como un obstáculo en el cumplimiento de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
14	Muestra disposición espontánea para trabajar en equipo generando un ambiente de trabajo favorable para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
15	Brinda su aporte al equipo de trabajo de manera eficiente, demostrando identificación con el municipio y contribuyendo al cumplimiento de metas propuestas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6								
16	Asiste diariamente a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cumple con el horario de entrada establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
18	Cumple con el horario de salida establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 7								
19	Siempre tiene problemas en el trabajo por no ajustarse a los lineamientos conductuales de la municipalidad	✓		✓		✓		
20	Recibió una suspensión en su centro de trabajo por no acatar las políticas normas y reglamentos previamente establecidos en el municipio	✓		✓		✓		
21	Recibió una recompensa por el buen desempeño de su trabajo dentro del municipio donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 8								
22	No cumple con las normas, reglamentos y valores establecidos en la municipalidad.	✓		✓		✓		
23	Requiere de constante supervisión para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el municipio.	✓		✓		✓		
24	Se identifica con la municipalidad al cumplir de manera eficiente con las normas, procedimientos y valores establecidos.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 9		Si	No	Si	No	Si	No
25	Muestra grandes deficiencias personales para llevar a cabo su trabajo.	✓		✓		✓	
26	Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.	✓		✓		✓	
27	En alguna ocasión ha demostrado ciertas deficiencias en su capacidad, pero no es muy notable.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

26 de 06 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Gladys Dalila Zonillo Lopez DNI: 19258349

Especialidad del evaluador: Docente Universitario



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencias laborales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Elijo y llevo a la práctica la solución o estrategia adecuada para resolver una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Identifico las necesidades de cambio de una situación dada y establezco nuevas rutas de acción que conduzcan a la solución de un problema.	✓		✓		✓		
3	Identifico problemas en una situación dada, analizo formas para superarlos e implemento la alternativa más adecuada.	✓		✓		✓		
4	DIMENSIÓN 2 Actúo de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Defino mi proyecto de vida, aprovecho mis fortalezas, supero mis debilidades y establezco acciones que me permiten alcanzar dicho proyecto.	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 3 Escucho e interpreto las ideas de otros en una situación dada y sustento los posibles desacuerdos con argumentos propios.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aporto mis conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo y contribuyo al desarrollo de las acciones orientadas a alcanzar los objetivos previstos.	✓		✓		✓		
8	Identifico las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.	✓		✓		✓		
9	Identifico intereses contrapuestos, individuales o colectivos, y logro mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.	✓		✓		✓		
10	DIMENSIÓN 4 Recopilo, organizo y analizo datos para producir información que pueda ser transmitida a otros.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Identifico las diversas necesidades y expectativas de los otros y los atiendo con acciones adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Ubico y manejo los recursos disponibles en las diferentes actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
13	Evalúo y comparo las acciones, procedimientos y resultados de otros para mejorar las prácticas propias.	✓		✓		✓		
14	Contribuyo a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos a mi disposición.	✓		✓		✓		
15	DIMENSIÓN 5 Selecciono y utilizo herramientas tecnológicas en la solución de problemas y elaboro modelos tecnológicos teniendo en cuenta los componentes como parte de un sistema funcional.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	DIMENSIÓN 6 Identifico las condiciones personales y del entorno, que representan una posibilidad para generar empresas o unidades de negocio por cuenta propia.	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Identifico las características de la empresa o unidad de negocio y los requerimientos para su montaje y funcionamiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

26 de ... del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ms. Gladys Doble Zouille Cifre DNI: 19258349

Especialidad del evaluador: Docente Universitario


Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

EXPERTO 3:

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Dr. FÉLIX DÍAZ TAMAY

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales se recoge la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro en Gestión Pública.

El título de nuestra investigación es: MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma:

Gómez Cachay, Neiser
D.N.I: 42807237

Firma:

Ester Roxana Muñoz Torres
D.N.I: 44514932

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: *Modelo de evaluación del desempeño 360°*

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Cumple con su función dentro de la municipalidad por encima de los requerimientos del puesto que desempeña.	✓		✓		✓		
2	Logra cumplir con su trabajo en el tiempo previsto, pero bajo supervisión.	✓		✓		✓		
3	Obtiene resultados favorables para la municipalidad de manera eficiente y optimizando el tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Tiene conocimientos limitados conllevándole a tener fallas frecuentes	✓		✓		✓		
5	Tiene conocimientos necesarios para desempeñar su función en la municipalidad.	✓		✓		✓		
6	Demuestra tener conocimientos, habilidades y experiencia sorprendentes y excepcionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Carece de iniciativa propia para realizar alguna actividad dentro del municipio o ésta es muy limitada.	✓		✓		✓		
8	Propone ideas de manera ocasional que benefician su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Sugiere ideas frecuentemente sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se comunica muy poco con sus compañeros de trabajo, solo cuando es necesario.	✓		✓		✓		
11	Se comunica permanentemente con algunos compañeros de su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Tiene una fluida comunicación con todos los miembros de su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra molestia, fastidio e incomodidad para trabajar en equipo, genera conflictos constantes constituyéndose como un obstáculo en el cumplimiento de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
14	Muestra disposición espontánea para trabajar en equipo generando un ambiente de trabajo favorable para el cumplimiento de metas.	✓		✓		✓		
15	Brinda su aporte al equipo de trabajo de manera eficiente, demostrando identificación con el municipio y contribuyendo al cumplimiento de metas propuestas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Asiste diariamente a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cumple con el horario de entrada establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
18	Cumple con el horario de salida establecido por la municipalidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 7		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siempre tiene problemas en el trabajo por no ajustarse a los lineamientos conductuales de la municipalidad	✓		✓		✓		
20	Recibió una suspensión en su centro de trabajo por no acatar las políticas normas y reglamentos previamente establecidos en el municipio	✓		✓		✓		
21	Recibió una recompensa por el buen desempeño de su trabajo dentro del municipio donde labora.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 8		Si	No	Si	No	Si	No	
22	No cumple con las normas, reglamentos y valores establecidos en la municipalidad.	✓		✓		✓		
23	Requiere de constante supervisión para cumplir con las normas, reglamentos y valores establecidos por el municipio.	✓		✓		✓		
24	Se identifica con la municipalidad al cumplir de manera eficiente con las normas, procedimientos y valores establecidos.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 9		Si	No	Si	No	Si	No
25	Muestra grandes deficiencias personales para llevar a cabo su trabajo.	✓		✓		✓	
26	Encuentra soluciones efectivas y de forma oportuna a todas y diversas situaciones que se le presentan.	✓		✓		✓	
27	En alguna ocasión ha demostrado ciertas deficiencias en su capacidad, pero no es muy notable.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....7 de 07.....del 2013

Apellidos y nombres del juez evaluador:DÍAZ TAMAYO, FÉLIX.....DNI:.....16527689.....

Especialidad del evaluador:.....Docente Universitario - Investigación.....

Firma

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencias laborales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Elijo y llevo a la práctica la solución o estrategia adecuada para resolver una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Identifico las necesidades de cambio de una situación dada y establezco nuevas rutas de acción que conduzcan a la solución de un problema.	✓		✓		✓		
3	Identifico problemas en una situación dada, analizo formas para superarlos e implemento la alternativa más adecuada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
4	Actúo de forma autónoma, siguiendo normas y principios definidos.	✓		✓		✓		
5	Defino mi proyecto de vida, aprovecho mis fortalezas, supero mis debilidades y establezco acciones que me permiten alcanzar dicho proyecto.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
6	Escucho e interpreto las ideas de otros en una situación dada y sustento los posibles desacuerdos con argumentos propios.	✓		✓		✓		
7	Aporto mis conocimientos y capacidades al proceso de conformación de un equipo de trabajo y contribuyo al desarrollo de las acciones orientadas a alcanzar los objetivos previstos.	✓		✓		✓		
8	Identifico las necesidades de un grupo e influir positivamente en él, para convocarlo, organizarlo, comprometerlo y canalizar sus ideas, fortalezas y recursos con el fin de alcanzar beneficios colectivos, actuando como agente de cambio mediante acciones o proyectos.	✓		✓		✓		
9	Identifico intereses contrapuestos, individuales o colectivos, y logro mediar de manera que se puedan alcanzar acuerdos compartidos en beneficio mutuo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
10	Recopilo, organizo y analizo datos para producir información que pueda ser transmitida a otros.	✓		✓		✓		
11	Identifico las diversas necesidades y expectativas de los otros y los atiende con acciones adecuadas.	✓		✓		✓		
12	Ubico y manejo los recursos disponibles en las diferentes actividades, de acuerdo con los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
13	Evalúo y comparo las acciones, procedimientos y resultados de otros para mejorar las prácticas propias.	✓		✓		✓		
14	Contribuyo a preservar y mejorar el ambiente haciendo uso adecuado de los recursos a mi disposición.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
15	Selecciono y utilizo herramientas tecnológicas en la solución de problemas y elaboro modelos tecnológicos teniendo en cuenta los componentes como parte de un sistema funcional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6								
16	Identifico las condiciones personales y del entorno, que representan una posibilidad para generar empresas o unidades de negocio por cuenta propia.	✓		✓		✓		
17	Identifico las características de la empresa o unidad de negocio y los requerimientos para su montaje y funcionamiento.	✓		✓		✓		

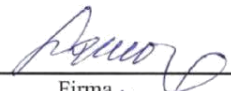
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....7.....de.....07.....del 20.....18

Apellidos y nombres del juez evaluador: DÍAZ TAMAY, FÉLIX.....DNI: 16.527.689.....

Especialidad del evaluador: Docente Universitario - POST GRADO INVESTIGACIÓN.....


Firma

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tabla 15
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	CONCLUSIÓN GENERAL	RECOMENDACIÓN GENERAL
¿Qué correlación existe entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018?	Determinar la correlación entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.	El modelo de evaluación del desempeño 360° se correlaciona con las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.	Existe una correlación buena y significativa (con 0.60 de valor del Rho de Spearman) entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018.	Para mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, es esencial que el Alcalde implemente como sistema de evaluación el Modelo de Evaluación del Desempeño 360° a fin de que gestione un plan de acción en el que se retroalimente a cada trabajador según sus propias características.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	CONCLUSIONES ESPECÍFICAS	RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
¿Cuál es el nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Diagnosticar el nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	El nivel de desempeño en que se encuentran los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 es sobresaliente.	La mayoría de los trabajadores (57.7%) de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 tienen muy buen nivel de desempeño, mientras que el 21.2% muestran un nivel bueno de desempeño, seguido por un 15.1% que poseen un sobresaliente nivel; además, 4.8% tiene un nivel regular y ninguno trabajador obtuvo un nivel deficiente.	Para continuar con los altos porcentajes respecto al buen y sobresaliente desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se recomienda que el jefe de recursos humanos convoque a una capacitación del personal para realizar una adecuada y asertiva evaluación y retroalimentación con cada trabajador.
¿Cuál es el nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Diagnosticar el nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	El nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018 es alto.	El nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya es De acuerdo en un 82.1%, un 10.7% manifiestan que están Totalmente de acuerdo y el 3.6% manifestó tener un nivel de Desacuerdo.	Para disminuir el porcentaje de desacuerdo, respecto al nivel de aceptación de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se recomienda que en los planes de mejora que se propongan a cada trabajador se tomen en cuenta sus necesidades, expectativas y metas personales.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias intelectuales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación moderada (con 0.49 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para mejorar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias intelectuales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se recomienda el uso de métodos que propicien una adecuada atención, memoria, concentración y toma de decisión.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias personales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación moderada (con 0.43 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para mejorar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias personales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, se debe regular las conductas y actitudes deseables por medio de la reflexión y responsabilización de las actividades.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe seguir fomentando actividades que les permita interactuar entre ellos.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias organizacionales se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación buena (con 0.71 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe seguir fomentando situaciones que conlleven a la práctica de valores y pensamientos institucionales.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar la relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias tecnológicas se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación buena (con 0.62 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias tecnológicas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe innovar el uso de métodos y herramientas tecnológicas.
¿Cómo se relaciona el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018?	Identificar si existe una relación entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Las competencias laborales y para el emprendimiento se relacionan con el desempeño 360° de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya.	Existe una relación buena (con 0.61 de valor del Rho de Spearman) entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.	Para continuar con la relación buena entre modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales y para el emprendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya se debe incidir en que los trabajadores asuman el riesgo de crear, liderar y sustentar algo por iniciativa propia.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA - LÁMUD

Creada el 5 de febrero de 1861 mediante Ley dada por el Mariscal Ramón Castilla - Presidente del Perú

"Capital Arqueológica del Nor Oriente Peruano"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de Luya, región Amazonas, **AUTORIZA** a los profesionales Neiser Gómez Cachay y Ester Roxana Muñoz Torres- Estudiantes de Postgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, la aplicación de instrumentos en el marco de ejecución de su Tesis de investigación titulada "MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA", año 2018.

Chachapoyas, 21 de mayo de 2018.



"Integración vial para el desarrollo sostenible y el bienestar social"

Jr. Lima 198 - Lámud - Teléfono 041-830123 - Fax 041-837006 - Email:muniprovluya@hotmail.com

INFORMACIÓN RECOGIDA DEL INSTRUMENTO

Tabla 16

Distribución total del puesto según género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

PUESTO	GÉNERO	
	Masculino	Femenino
Gerente de Administración Tributaria	1	
Gerente Municipal	1	
Responsable de Registro Civil	1	
Gerente de Desarrollo Social	1	
Gerente de Desarrollo Económico	1	
Jefe del Instituto Vial Provincial	1	
Responsable de Unidad de Tránsito	1	
Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	1	
Monitor Vial		1
Responsable de la Unidad Formuladora	1	
Asesor Legal	1	
Operador de maquinaria pesada 1	1	
Operador de maquinaria pesada 2	1	
Operador de maquinaria pesada 3	1	
Comunicador Social	1	
Jefe de almacén	1	
Responsable de Residuos Sólidos	1	
Jefe de imagen institucional	1	
Asistente Gerencia de medio ambiente		1
Chofer 1	1	
Chofer 2	1	
Secretaria de Gerencia Municipal		1
Asistente Social		1
Promotora de promoción y vigilancia 1		1
Promotora de promoción y vigilancia 2		1
Apoyo del Centro Integral de Adulto Mayor		1
Asistente de Logística	1	
Asistente de Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano		1
Total	20	8

FUENTE: Instrumentos de evaluación

Tabla 17

Distribución total del puesto según edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018

PUESTO	EDAD					Total
	De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 61 a más años	
Gerente de Administración Tributaria	1					1
Gerente Municipal	1					1
Responsable de Registro Civil					1	1
Gerente de Desarrollo Social		1				1
Gerente de Desarrollo Económico		1				1
Jefe del Instituto Vial Provincial	1					1
Responsable de Unidad de Tránsito	1					1
Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	1					1
Monitor Vial	1					1
Responsable de la Unidad Formuladora	1					1
Asesor Legal		1				1
Operador de maquinaria pesada 1		1				1
Operador de maquinaria pesada 2	1					1
Operador de maquinaria pesada 3				1		1
Comunicador Social		1				1
Jefe de almacén	1					1
Responsable de Residuos Sólidos	1					1
Jefe de imagen institucional			1			1
Asistente Gerencia de medio ambiente	1					1
Chofer 1					1	1
Chofer 2					1	1
Secretaria de Gerencia Municipal		1				1
Asistente Social	1					1
Promotora de promoción y vigilancia 1		1				1
Promotora de promoción y vigilancia 2		1				1
Apoyo del Centro Integral de Adulto Mayor		1				1
Asistente de Logística	1					1
Asistente de Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano	1					1
Total	14	9	1	1	3	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

Tabla 18

*Distribución total del puesto según estado civil de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Luya – Amazonas – 2018*

PUESTO	ESTADO CIVIL				Total
	Soltero (a)	Casado (a)	Comprometido (a)	Conviviente	
Gerente de Administración Tributaria	1				1
Gerente Municipal		1			1
Responsable de Registro Civil		1			1
Gerente de Desarrollo Social	1				1
Gerente de Desarrollo Económico		1			1
Jefe del Instituto Vial Provincial	1				1
Responsable de Unidad de Tránsito	1				1
Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	1				1
Monitor Vial	1				1
Responsable de la Unidad Formuladora	1				1
Asesor Legal		1			1
Operador de maquinaria pesada 1				1	1
Operador de maquinaria pesada 2			1		1
Operador de maquinaria pesada 3		1			1
Comunicador Social	1				1
Jefe de almacén	1				1
Responsable de Residuos Sólidos				1	1
Jefe de imagen institucional		1			1
Asistente Gerencia de medio ambiente	1				1
Chofer 1		1			1
Chofer 2		1			1
Secretaria de Gerencia Municipal	1				1
Asistente Social	1				1
Promotora de promoción y vigilancia 1	1				1
Promotora de promoción y vigilancia 2				1	1
Apoyo del Centro Integral de Adulto Mayor	1				1
Asistente de Logística	1				1
Asistente de Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano	1				1
Total	16	8	1	3	28

FUENTE: Instrumentos de evaluación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : FOB-PP-FB-02.02 Versión : 01 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Neiser Gómez Cachay , identificado con DNI Nº 42807237, egresado de la Escuela de Postgrado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODELO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO 360º Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA- 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....


.....
Neiser Gómez Cachay
DNI: 42807237

FECHA: 11 de agosto del 2018.

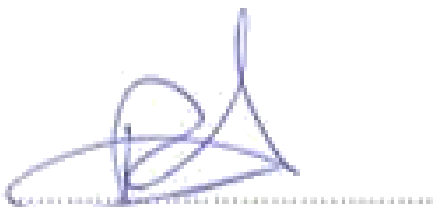
Evaluó	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

	AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : POS-PP-PP-02.02 Versión : 02 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Ester Roxana Muñoz Torres, identificada con DNI N° 44514932, egresada de la Escuela de Postgrado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "MODELO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA- 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....



Ester Roxana Muñoz Torres
DNI: 44514932

FECHA: 11 de agosto del 2018.

|

Elaboró	Dirección de investigación	Revisó	Responsable del SIGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------

Yo, Dra. Fiorela Anal Fernández Otoyá, revisor de la tesis de los egresados, Br. NEISER GÓMEZ CACHAY y Br. ESTER ROXANA MUÑOZ TORRES, titulada: **MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA, 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 26 de julio de 2018



Dra. Fiorela Anal Fernández Otoyá
DNI: 16806272

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. ESTER ROXANA MUÑOZ TORRES

INFORME TÍTULADO:

**MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA-2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 11/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



[Firma manuscrita]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR. NEISER GÓMEZ CACHAY

INFORME TÍTULADO:

**MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360° Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LUYA-2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 11/08/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN