



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Cindy Flores Pinedo

ASESORA:

Dra. Dahpne, Viena Oliveira

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018



.....
Dr. Manuel Fernando Coronado Jorge
Presidente



.....
MBA. Enrique López Rengifo
Secretario



.....
Dr. Dahpne Viena Oliveira
Vocal

Dedicatoria

A mi señora madre Elisbeth Pinedo por ser ejemplo de valentía y coraje en el camino de mi vida

A mis adorados Hijos Julio Ernesto y Harper Raffaella, por ser la razón de mí existir, el motor y motivo de superación cada día.

A mi amado hermano Juan Luis por su tesón y empuje en la culminación de mis proyectos.

Cindy

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de desarrollar la maestría y contribuir en mi formación profesional.

A la doctora Daphne Viena por ser la asesora de esta tesis, y brindarnos los conocimientos necesarios para la culminación de la misma.

A la Municipalidad Provincial de Lamas, por permitirme desarrollar el presente trabajo de investigación, en especial al área de recursos humano por brindarme las facilidades necesarias para este trabajo.

A Juan Luis Flores por el apoyo incondicional para lograr este objetivo profesional.

La Autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, CINDY FLORES PINEDO, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41546507, con la tesis titulada "Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, marzo de 2018



Br. Cindy Flores Pinedo
DNI. 41546507

Presentación

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en gestión pública; presento ante ustedes la Tesis titulada “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”, el mismo que se desarrolló en capítulos con la finalidad de “Determinar la relación entre Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017” de la muestra de estudio.

En el capítulo I, se presentó la realidad problemática; la revisión de los trabajos previos, teorías relacionadas al tema; se realizó la formulación del problema, hipótesis y objetivos de investigación

En el capítulo II; se estableció la metodología y diseño metodológico a seguir presente investigación. El mismo que se ejecuta en el capítulo III, conformado por los resultados a nivel descriptivo y correlacional que permitió comprobar las hipótesis investigativas y las hipótesis estadísticas utilizando el estadístico de contraste. En el capítulo IV, la discusión de los resultados se realizó con los antecedentes de los trabajos previos consultados el ámbito internacional y nacional y las referencias teóricas realizadas de ambas variables.

Seguido de los capítulos correspondientes a las conclusiones, recomendaciones y referencias.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	43
II. METODO	44
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Operacionalización de las variables	45
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 46	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	48
2.6. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	65
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	67

Anexos N° 02: Instrumentos de recolección de datos.....	72
Anexo N° 03: Validación de los Instrumentos.....	75
Anexo N° 04: Autorización.....	78
Anexo N° 05: Repositorio Biblioteca	78
Anexo N° 06: Informe de originalidad	78
Anexo N° 07: Acta de originalidad.....	78

Índice de tablas

Tabla N° 01	Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas según categoría y régimen laboral. 2017.	46
Tabla N° 02	Nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	51
Tabla N° 03	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.	52
Tabla N° 04	Nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	53
Tabla N° 05	Nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	54
Tabla N° 06	Análisis de correlación de Pearson	55

Índice de gráficos

Figura N° 01	Nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	51
Figura N° 02	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.	52
Figura N° 03	Nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	54
Figura N° 04	Nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas	55
Figura N° 05	Análisis de Dispersión	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”, la competencia laboral se fundamenta en el enfoque americano y del desempeño laboral en la teoría de Chiavenato I. Así mismo tiene como Objetivo “Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017” de la muestra de estudio; planteando la hipótesis “Si existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”.

El método utilizado fue el cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional, transversal; la muestra estuvo constituida por los 157 trabajadores de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Los resultados muestran que el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presentan características promedio requeridas por puesto. Por su parte, el nivel desempeño laboral es alto con 64%, lo que indica destreza con la que las personas realizan una actividad, son regulares. El nivel de competencia laboral de los profesionales es bueno con 62%, de los técnicos se encuentran en un nivel regular con 80%, y por su parte los auxiliares en su mayoría se encuentran en nivel malo con 53%. A su vez, el nivel de desempeño laboral de los profesionales es alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel regular con 62%, y los auxiliares en su mayoría se encuentra en nivel regular con 48%.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Siendo el valor del coeficiente de Pearson 0.725.

Palabras Clave: Competencia laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work entitled: "Labor competence and labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Lamas. Period 2017 ", labor competency is based on the American approach and job performance in the theory of Chiavenato I. It also aims to" Determine the relationship between job skills in the work performance of workers of the Provincial Municipality of Lamas. Period 2017 "of the study sample; proposing the hypothesis "If there is a relationship between labor competency and labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Lamas. Period 2017 ".

The method used was quantitative; descriptive type correlational, transversal; the sample was constituted by the 157 human resources workers of the Provincial Municipality of Lamas.

The results show that the level of labor competency of the workers of the Provincial Municipality of Lamas is predominantly good with 78%, which indicates that they have average characteristics required per position. On the other hand, the level of work performance is high with 64%, which indicates skill with which people perform an activity, they are regular. The level of professional competence of the professionals is good with 62%, of the technicians are in a regular level with 80%, and for their part the auxiliaries are mostly in bad level with 53%. In turn, the level of professional performance of professionals is high with 54%, while technicians are at a regular level with 62%, and the auxiliaries are mostly on a regular level with 48%.

It is concluded that there is a direct and significant relationship between labor competency and labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Lamas. Period 2017. Being the value of the Pearson coefficient 0.725.

Keywords: Labor competence and job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Hidalgo (2016) manifiesta que en la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del Gobierno Autónomo descentralizado del municipio del Cantón Rioverde; existen funcionarios que no conocen las funciones que debe desempeñar en su puesto de trabajo, no existe un Manual de funciones por parte del GADM Rioverde, lo que hace que los funcionarios realicen funciones de manera empírica. Para que exista un mayor desempeño laboral; es necesario que los funcionarios conozcan las funciones establecidas para cada cargo público. (p. 93).

Así mismo; considera importante que las herramientas más importantes que debe considerar el Departamento de talento Humano para la Selección de Personal son las competencias, conocimientos y experiencia del candidato para que pueda tener una rápida adaptación al cargo que se encuentre vacante y su desempeño laboral sea eficiente (p. 95).

Por su parte, Albán (2015); encuentra que en la empresa SERVICONT, no existe un Manual de funciones que serviría de guía al nuevo trabajador hacia la incorporación a su puesto limitando la adaptación lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, sus nuevos compañeros y nuevas obligaciones. Así mismo, existen quejas con el desempeño laboral, debido a que los clientes no están tan conformes con el servicio que presta la empresa ya que algunos empleados, no tienen agilidad al momento de brindar información, en especial el área contable. (p. 51).

En el Perú; la Ley del Servicio Civil busca sentar las bases para mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la meritocracia y con respeto de los derechos laborales, con el fin que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además presten servicios de calidad. Asimismo, las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos y lograr ascensos de aquellos que salgan bien evaluados. Por lo tanto; la evaluación es obligatoria, integral, sistemática y

continúa, y está sujeta a reglas como: a) Los factores a medir como desempeño deben estar relacionados con las funciones del puesto, b) Se deben realizar en función a factores o metas mensurables y verificables, c) El servidor debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado d) Se realiza con una periodicidad anual, e) El servidor que no participe por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad será calificado como personal desaprobado. (SERVIR, 2013, párr. 1, 5-7).

Según SERVIR (2015) el problema central del actual segmento directivo es la existencia de insuficientes recursos humanos profesionales con las competencias necesarias para gerenciar las entidades públicas del Estado. Por ello se propone un modelo de función directiva profesional de corte gerencial. Este modelo se rige bajo principios de eficiencia, eficacia, responsabilidad por resultados en la ciudadanía y creación de valor público. El acceso se realiza sobre principios de mérito, cuentan con un espacio de independencia para la toma de decisiones y son evaluados en función a sus resultados. Los Directivos Públicos gerencian bajo criterios de creación de valor público, responsabilidad por resultados y racionalidad económica. Sin embargo, a pesar de la importancia reconocida del rol que deben desempeñar los servidores públicos, aún no se cuenta con un servicio civil eficaz con una clara orientación hacia el ciudadano. (SERVIR, 2012, p. ii).

Un referente importante de evaluar el problema a nivel regional es lo que sostiene Vigo (2014): En cuanto al desempeño de los trabajadores este no es muy bueno como consecuencia de las deficiencias presentadas en el subsistema de desarrollo. En la parte cognoscitiva los trabajadores presentan carencias y, en la parte actitudinal se puede notar falta de identificación y compromiso con el trabajo y la institución. Además, se ha podido percibir que existen problemas de desempeño porque al no hacerse evaluaciones de desempeño muchos trabajadores se encuentran desempeñando funciones que no son de su competencia. Los directivos entrevistados manifiestan que una de las razones por las cuales no se puede dar sostenibilidad a las actividades de desarrollo del capital humano es que las personas responsables de esta área ocupan cargos de confianza que no son permanentes.

A nivel local, está el tema de funcionarios y empleados de confianza, donde se requiere definir requisitos mínimos para la profesionalización de los funcionarios públicos y empleados de confianza y establecer reglas claras para lograr una gestión transparente, eficaz, eficiente y orientada al ciudadano. La gestión del servicio civil, que implica definir las reglas del nuevo sistema de servicio civil, bajo los principios de orientación al ciudadano, meritocracia, transparencia, igualdad de oportunidades, eficiencia y eficacia para mejorar la administración pública y tener impacto en el bienestar de la ciudadanía. El grupo directivo; para establecer las reglas para la franja directiva, poniendo énfasis en el buen desempeño del sector público, teniendo como principio fundamental el mérito en el acceso y el cumplimiento de metas para su permanencia. (SERVIR, 2012, p. vi).

Siguiendo a SERVIR (2017) en un estudio realizado en 73 Gobiernos Locales de 15 departamentos del Perú, sobre los aspectos laborales de este nivel de gobierno, en cuanto a la formación académica en los gobiernos locales analizados, el 55% tiene educación superior (técnica o universitaria), predominando el grupo que cuenta con educación universitaria, que representa el 30%.

Es por ello, que en la presente investigación se busca determinar la relación existente entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Minango, S. (2014) en su investigación “Elaboración de un modelo de competencias y desarrollo de talento humano como mecanismo para mejorar la competitividad, aplicado a la empresa Caterexpress Cía. Ltda. de la ciudad de Quito”. (Tesis de maestría). planteo como Objetivo general elaborar un modelo de competencias y desarrollo del talento humano para mejorar la competitividad de la empresa Caterexpress Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, y tuvo como muestra 160 trabajadores con quienes trabajaron el análisis de planeación estratégica FODA, en este estudio concluye que, los principales aportes de la Gestión de Talento Humano por competencias lo constituye la integración de los sistemas del área de

talento humano en torno a las competencias y cómo esto facilita la alineación del comportamiento a la estrategia de la organización, por esta razón, la definición de los objetivos organizacionales constituyen un factor fundamental para la identificación de las competencias y por lo tanto para el desarrollo del modelo.

Valencia, E. (2014) en su investigación “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American. (Tesis de maestría)”, cuyo objetivo general fue: realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral en los Laboratorios Ecu American, para determinar el nivel de influencia en el desempeño en base a la evaluación de las condiciones que enmarca la cultura organizacional, con metodología cualitativa y con una Población muestral, conformada por 96 empleados; a los que se les administró una encuesta que permitió tener una visión clara y precisa de las percepciones y sentimientos asociados a las diferentes condiciones que determina el ambiente laboral de la empresa y que inciden en el desempeño de los empleados, llegó a la conclusión que a través del método del chi cuadrado se comprobó que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios Ecu-American, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento, generando un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa.

Massaro V. (2015) en la investigación titulada: “¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?” (Tesis de maestría). Argentina; que tiene por objetivo general definir la lógica que subyace a la importancia otorgada a la gestión del desempeño en su contribución al aumento en la rentabilidad de la empresa, desde la perspectiva de los gerentes IT, en la que utilizó una Muestra 20 empleados de diferentes cargos en empresas de tecnología de la información, radicadas en la ciudad de Bogotá, Colombia a quienes se le aplicó la técnica de la entrevista, llegó a la conclusión que; no se pudo comprobar a partir del material de las entrevistas, porque los empleados que fueron entrevistados, opinaron en su mayoría que a la hora de explicar el éxito en los negocios de la empresa, importaban más las cuestiones relacionadas con la mejora continua de los procesos internos al área, antes que el aporte del desempeño individual sobresaliente y que además, por el tipo de

problemas a resolver en sus ámbitos de trabajo, requerían del esfuerzo conjunto de equipos de trabajo, ya que una sola persona no los podía resolver.

A nivel nacional

Condori G. (2013) en la tesis titulada: “Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el Año 2011”. Tacna. (Tesis de maestría), que tuvo como objetivo general determinar la influencia de las competencias laborales sobre el desempeño del personal de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el que utilizó una muestra constituida por 82 trabajadores de la institución a quienes se les aplicó el test para medir las competencias laborales del personal y el test para determinar el nivel de desempeño laboral del personal de la entidad. El autor concluye en lo siguiente: que existe influencia significativa de las competencias laborales que caracterizan al personal sobre su desempeño en la Municipalidad de estudio; siendo el factor determinante de la problemática analizada, la alta rotación del personal. Así mismo; el nivel medio de las competencias laborales que caracterizan al personal que labora en la institución, son adecuadas. Siendo la “Competencia de comunicación” la más destacada y la de “Competencia de acción estratégica” la que se debe mejorar principalmente. De forma específica, los aspectos a reforzar son:

El que se efectúe una planificación de las tareas encargadas con la finalidad de comparar el avance real del mismo, para efectuar la retroalimentación respectiva. – El enterarse cómo desarrollan sus labores el personal de otras áreas, y el conocer más el entorno que afecta a la municipalidad.

El compartir la información y conocimiento con los compañeros de trabajo.

El describir adecuadamente las responsabilidades de cada miembro de mi área de trabajo.

El buscar compartir la responsabilidad con los demás. – El lograr expresar de forma más clara las ideas.

Así también, dice que el nivel medio del desempeño laboral que caracteriza al personal de la Municipalidad Distrital “Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa” de Tacna es adecuado. Siendo el indicador denominado “Fortaleza” el más destacado y la “Perspectiva” el aspecto a mejorar principalmente. De forma específica, los aspectos a reforzar son:

El de planificar las actividades con la finalidad de alinearlas a los objetivos de la entidad y el involucrarse en el conocer las metas personales de los compañeros.
– El de estimular el logro de mis compañeros.

El motivar a los demás cuando se presentan algunos problemas. El tratar de comprender a mis compañeros y el controlar mejor mis emociones. Finalmente sugiere, plantear el fortalecimiento y consolidación de estrategia de trabajo en equipo en los órganos de apoyo y de línea de la Municipalidad Distrital “Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa” de Tacna.

Prado, C. (2015), en la investigación “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de maestría)” cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad César Vallejo de Trujillo, con una muestra de 60 trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo, en el que se empleó el Instrumento prueba sobre clima laboral y el instrumento que mide el desempeño laboral, concluye que, existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad; por lo tanto, existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Ortega M. (2015) en la tesis titulada: “La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de “Alto de la Alianza” – Tacna, en el año 2013”. (Tesis de maestría), cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, que permita identificar alguna alternativa para la mejora del servicio edil, en cuya muestra fue de 64 personas, en el que utilizo el Instrumento cuestionario para determinar el nivel de resistencia al

cambio y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral, concluye que el personal considera que su nivel de desempeño y cumplimiento de las tareas encargadas es adecuado, al analizar por dimensión, el aspecto a fortalecer es el “Crecimiento personal”.

Soria, S. (2016) en su investigación determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud – Tingo María 2014. (Tesis de maestría), cuyo oobjetivo general fue determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud – Tingo María. 2014, con una muestra de 22 licenciados de enfermería, en el que empleó Instrumentos de Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, (Ficha Ad Hoc) encuesta estructurada construida para el estudio, concluye que la disposición del trabajo está relacionada con un buen desempeño laboral o éste depende de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de enfermería del Hospital de Es Salud Tingo María, con p valor de 0,00 correspondientemente. En la capacidad del trabajo si se encontró una relación entre los estudios de especialización y de segunda especialidad y el desempeño laboral bueno de los licenciados(as) de enfermería del Hospital EsSalud de Tingo María, con p valor de 0.003 respectivamente.

Romero, M. (2017), en la investigación “Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis – 2017”. (Tesis de maestría), cuyo oobjetivo general fue determinar la incidencia del desarrollo de las competencias laborales en la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2017, con una muestra de 188 usuarios de la municipalidad y 103 trabajadores de la municipalidad, en el que se utilizó el cuestionario de preguntas como instrumentos para la recolección de datos, concluye que; el nivel de desarrollo de competencias laborales se encuentra en una escala valorativa de regular a bueno, mientras que la calidad de servicios administrativos se encuentra en una escala valorativa de regular a malo.

A nivel local

Padilla H. (2015), en su investigación “Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015”. (Tesis de maestría), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre valores organizacionales y desempeño laboral de los químicos farmacéuticos de las boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015, con una muestra conformada por 30 Químicos Farmacéuticos de las boticas de la región, a quienes se aplicaron el cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) de Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess y Harris, (2001) y la escala de desempeño laboral, concluye que, el 40.00% de los Químicos Farmacéuticos de las boticas de InkaFarma presentan Bajo nivel en el Desempeño Laboral que hace referencia a la escasa venta, comercialización y oferta de los productos farmacéuticos.

Hidalgo, A. (2015), en la investigación “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015”. (Tesis de maestría), con una muestra constituida por 164 colaboradores del PEHCBM, en el que se utilizó el instrumento cuestionario por competencias y ficha de evaluación de desempeño laboral. concluye que, existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015, evidenciándolo a través del análisis del coeficiente de contrastación chi cuadrado calculado con 26.73 frente al chi cuadrado tabular de 26.30. El estado en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015, es inadecuado.

Vásquez, L. (2015) en la investigación “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015”. (Tesis de maestría), cuyo objetivo general fue determinar la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Morales- 2015, con una muestra de 50 trabajadores del Centro de Salud Morales del distrito de Morales, Provincia San Martín, en el que empleo el instrumento Escala de Relaciones interpersonales y la Encuesta de Desempeño laboral, concluye que; existe asociación entre las relaciones interpersonales y el

desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, obteniéndose un el valor de 11.97 para el X2 calculado, con un margen de error de 0.05 y con 04 grados de libertad, frente a X2 tabular de 9.49. Los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, presentan como factor predominante de desempeño laboral la efectividad con un 46.00%, que hace referencia al grado en que la organización es capaz de lograr sus metas. Por otro lado, el 30.00% presentan el factor eficacia del desempeño laboral, que hace referencia a la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos surgidos para el cumplimiento de las metas.

Guanilo (2015) en su ensayo denominado "Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015". Trujillo, Perú, concluye que las competencias laborales genéricas que se lograron identificar son siete: Orientación al resultado; atención al orden, calidad y perfección; espíritu de iniciativa; búsqueda de información; orientación al cliente; trabajo en grupo y cooperación; y, flexibilidad. Asimismo, plantea que los trabajadores de la organización estudiada no cumplen en un 100% las competencias laborales genéricas que, en sus correspondientes grados, exigen los diferentes puestos de trabajo, con excepción de algunos casos, en los que superan el grado requerido.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría sobre competencias laborales

Competencia

Richard Boyatzis, define las Competencias cómo: "Las Características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo " (Gallego, 2007, párr. 2).

"Las competencias de las personas son los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que las hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral" (Redconocer, s.f., párr. 1)

El Consejo de Normalización de Competencias Laborales (CONOCER) de México define a la competencia como la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (Ramírez, A. 2005, p. 21).

Competencia laboral

Para la presente investigación; la competencia laboral fue abordada según la visión estratégica de la gestión; debido a que esta se sustenta en la concepción de la gestión humana como un subsistema de la organización que interactúa con los demás subsistemas (áreas que se encuentran en Alcaldía y las áreas que se encuentran en la Gerencia Municipal; etc.), recibe estímulos del entorno tanto interno como externo de la institución determinando su funcionamiento y que como todo sistema requiere de insumos, de ejecutar procesos y generar productos; con esta perspectiva sus procesos estarán alineados a la misión y visión organizacionales como el norte que guía los procedimientos organizacionales. Desde este punto de vista es claro entender que la gestión humana se constituye el medio por excelencia de ayudar a la organización y a las demás áreas a cumplir con sus propósitos, a través de sus diferentes procesos: diseño de cargos, selección, capacitación y desarrollo y gestión del desempeño entre otros. Es por ello que la gestión por competencia se encuentra depositada en la competencia laboral que presenta quien va a desempeñar un puesto de trabajo, oficio o profesión; tales como: conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y valores que debe reunir para una contribución efectiva en el logro de los objetivos organizacionales (Gallego, 2007, párr. 2, 3).

Así mismo; cabe mencionar que no toda competencia es desarrollable a través de capacitación u otros procesos; por tanto, aquéllas que se han identificado como fundamentales deberán ser objeto de identificación en los procesos de selección de personal, como: rasgos de personalidad, autoconcepto, valores, etc. (Gallego, 2007, párr. 21)

Por otro lado, el INEM de España, establece que “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación” (Ramírez, 2005; p. 21).

A su vez, POLFORM, organismo vinculado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que “la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. Este concepto tiene como aspecto esencial aprovechable lo significativo en los aprendizajes de los individuos para incorporarlo a la formación de la competencia. Señala la idoneidad no solo como, poseer los componentes de la competencia sino demostrar resultado, la calificación no lo es todo en el marco laboral. El aspecto esencial de esta definición es el carácter flexible de la competencia laboral y la realidad de resolver los problemas que enfrente. Aunque es negativo el no reconocer el componente axiológico de la competencia laboral porque en el contexto cubano, donde se aspira que el hombre tenga toda la dimensión humanista para transformar la realidad y transformarse él mismo, es importante, fomentar los valores que la sociedad socialista demanda en los individuos (Ramírez, 2005; p. 22).

Cabe mencionar que la propia OIT ha definido el concepto de competencia profesional como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (Ramírez, 2005; p. 22).

Bunk, G (1994) establece que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión,

puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Ramírez, 2005; p. 22).

A su vez, Reis la conceptualiza como “la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que nos aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo”. (Ramírez, 2005; p. 23)

Ramírez, A. (2005; p. 24) Es la movilización de una serie de recursos de tipo físico, conductual, cognoscitivo, afectivo, en un contexto laboral y produciendo unos resultados esperados y pretendidos con anterioridad. Se toma como base la capacidad de lograr resultados movilizando una serie de conocimientos, habilidades y destrezas además de los comportamientos y conductas subyacentes en las condiciones de trabajo que permiten lograr tales resultados.

Considera que no existen prácticamente diferencias en la forma como se construye y conceptualiza la competencia laboral. En todos los casos se acepta la movilización de una serie de recursos de tipo físico, conductual, cognoscitivo, afectivo, en un contexto laboral y produciendo unos resultados esperados y pretendidos con anterioridad. Se toma como base la capacidad de lograr resultados movilizando una serie de conocimientos, habilidades y destrezas además de los comportamientos y conductas subyacentes en las condiciones de trabajo que permiten lograr tales resultados (Ramírez, 2005; p.24).

Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que poseen los colaboradores y que intervienen en su desempeño dentro de la organización. Estos son inherentes a las personas y pueden ser evaluados y desarrollados con el fin de optimizar el rendimiento del trabajador y la empresa (ESAN, 2015, párr. 1).

Boyatzis, (1982). Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, la competencia se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Tomando en consideración los componentes de la competencia, Le Boterf (2001) la define como una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño. Al igual que Bunk, (1994, 9), quien dice que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Gil, 2007, p. 85)

Enfoque de competencia

Enfoque funcionalista: su origen proviene del ámbito anglosajón y establece desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar. La competencia dentro de este enfoque es definida a partir de un análisis de las funciones claves que hace la persona dentro de su labora, con énfasis en los resultados o productos de la tarea, más que en el cómo se logran hacer. Permite a las empresas medir el nivel de competencia técnica de su personal, principalmente ligadas a oficios, y definir las brechas (Sandoval, Miguel y Montaña, s.f., p. 7).

Enfoque Americano, conductista o behaviorista: pone de manifiesto la importancia de la observación de los trabajadores exitosos y efectivos y de la determinación de qué es lo que los diferencia de aquellos menos exitosos. Este enfoque fue promovido por McClelland y la compañía consultora en la que estaba implicado, Hay-McBer. El Grupo Hay utilizó este enfoque de la competencia en muchas empresas para aumentar sus rendimientos. El enfoque sobre la competencia de McClelland (1973) abogó por el uso del concepto de competencia, en lugar del concepto de inteligencia y mostró cómo identificar competencias a través de entrevistas conductistas McClelland, (1998). En este sentido, las competencias se adquieren a través de la formación y el desarrollo McClelland,

(1998) se fundamentan en la descripción de conductas observables o desempeños in situ. (Mulder M et. al., 2008, p. 3, 4).

En 1973, McClelland demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral. Durante estas investigaciones encuentra que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en su puesto de trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio. Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo (Cabo, (s.f.), párr. 4, 5, 6).

Las características definitivas del enfoque conductista son la demostración, la observación y la evaluación de los comportamientos o conductas. Las competencias son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones; Delamare Le Deist y Winterton, (2005); Spencer y Spencer, (1993); Gonczi, (1994). (Mulder M. et. al., 2008, p. 4).

Es así que, la gestión por competencias se convierte en el modo de gestionar los recursos humanos en el mundo empresarial para llegar a ser en la década a finales de los 90 un factor clave en la transformación de las organizaciones. Es así que, el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica y muy especialmente el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones fueron dando lugar a que el conocimiento comenzara a ser considerado como el recurso básico. Los activos más valiosos para las empresas comienzan a ser los activos intangibles, que tienen su origen en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de las personas que forman el núcleo estable de la empresa. Estos

activos son denominados el Capital Intelectual, en donde se comprende todo el conocimiento implícito o explícito que genera valor económico para la empresa según Joyanes, L. (1998). Las organizaciones pasan de considerar a su personal como un costo para analizar cómo cada uno contribuye a la generación de valor, gestionar sus competencias y considerarlos como una inversión. En el mundo laboral comienzan a distinguirse claramente dos tipos de trabajadores: los llamados trabajadores genéricos, que ejecutan tareas con eficacia, pero sin iniciativa, de naturaleza más reactiva y los llamados trabajadores autoprogramables, que son aquellos autónomos, que aprenden, se adaptan a los cambios. Los primeros comienzan a ser considerados fácilmente sustituibles, mientras que los segundos se tornan cada vez más necesarios a la organización (Fernández, 2006, párr. 23, 24, 25, 26).

Enfoque genérico: está más dirigido a identificar las habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños. De nuevo, en este enfoque, se identifican a las personas más efectivas y a sus características más distintivas, según refiere Norris, (1991). A continuación, las características principales y genéricas de las personas que han realizado los desempeños más eficaces. Las competencias determinadas de esta manera se pueden aplicar a diferentes grupos profesionales. Gonczi et al. (1995) confirmó las diversas formas que las competencias genéricas pueden adoptar dependiendo de los contextos o de los lugares de trabajo. Hager (1998) subrayó dos rasgos cruciales de las competencias genéricas: primero, que dirigen la atención hacia enfoques más amplios de la competencia, y segundo, que son sensibles a los cambios en los contextos laborales. La competencia en este sentido, está más relacionada “con un desempeño global que sea apropiado a un contexto particular. No se trata de seguir recetas simplistas” Hager, (1998: 533). Barrica y Mount, (1991), La investigación sobre las cinco dimensiones de la personalidad, primeramente, elaborada para explicar las variaciones en el desempeño de un trabajo. Así como la investigación sobre las habilidades genéricas y básicas en el área de desarrollo curricular, (Mulder, 1989; Nijhof y Mulder, 1989; Mulder y Thijsen, 1990) son buenas ilustraciones del enfoque genérico (Mulder M et. al., 2008, p. 4).

Enfoque cognitivo: tienen como concepto nuclear el de representación, entendido como un conocimiento organizado que se actualiza en la actividad mental, en la actuación. Esto da origen al modelo de competencia, introducido inicialmente por N. Chomsky (1965) al estudiar la competencia lingüística, comprendida por el autor como un conocimiento de reglas. De la misma forma, las estructuras lógicas propuestas por la teoría del desarrollo cognitivo de J. Piaget fueron consideradas un modelo de competencia (Fernández, 2006, párr. 35).

La definición de competencia empleada en el enfoque cognitivo incluye todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño (Weinert, 2001). Este enfoque se utiliza a veces simultáneamente con las habilidades intelectuales o con la inteligencia. Los enfoques cognitivos clásicos que se centran en competencias generales cognitivas incluyen modelos psicométricos sobre la inteligencia humana, modelos de procesamiento de la información y el modelo de piagetiano de desarrollo cognitivo. Una interpretación más estrecha del enfoque cognitivo gira en torno a las competencias cognitivas especializadas. Estas competencias especializadas hacen referencia a un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada. Otra interpretación del enfoque cognitivo es la diferenciación entre competencia y desempeño, primeramente, enfatizado por Chomsky (1980) (Mulder M et. al., 2008, p. 4, 5).

Enfoque socio-constructivo: defendido, por Hodkinson e Issitt (1995), quienes formularon las directrices más importantes y que tienen como objetivo la utilización eficaz de las competencias, pone el acento en la similitud entre las competencias necesarias para una actuación exitosa en la sociedad (conocimiento, la cooperación, la solución de problemas, el procesamiento de la información, afrontar la incertidumbre, la toma de decisiones en función de una información incompleta, la valoración del riesgo) y desarrollo de la competencia colaborativa (Mulder M et. al., 2008, p. 5).

Clasificación de las competencias

Según Gallego (2007), menciona que, los tres aspectos básicos en el desempeño, son:

Competencias Relacionadas Con El SABER: Conocimientos técnicos y de gestión.

Competencias relacionadas con el saber HACER: Habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje.

Competencias relacionadas con el SER: Aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores. (Gallego, 2007, Tipos de competencias, párr.1, 2)

Según ESAN (2015, párr. 2 -6). Las competencias pueden ser clasificadas dentro de dos grandes grupos: generales y específicas.

Competencias generales: también conocidas como competencias organizacionales o transversales, se aplican a todos los trabajadores indistintamente de su cargo o el área en el que se desempeñan. Estos atributos están asociadas a la misión, visión y valores de la organización, y que, además, le permiten a la persona desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios, no solo laborales. Algunas competencias del tipo general son:

- Trabajo en equipo: capacidad para desenvolverse proactivamente y cooperar con otros miembros de la organización con el fin de alcanzar una meta común.
- Comunicación: capacidad de transmitir información de forma clara y convincente.
- Planificación: capacidad para organizar las tareas asignadas a su persona con eficiencia.

Competencias específicas: pueden clasificarse de acuerdo al cargo o área del colaborador. Podemos encontrar las siguientes:

- Negociación: capacidad para lograr acuerdos ventajosos a través del uso eficaz de la información y argumentos convincentes.

- Liderazgo: capacidad de influir sobre las personas de manera empática para la consecución de un objetivo común.

Las competencias generales están relacionados a las habilidades y actitudes, las específicas suelen determinarse en función de los conocimientos y capacidades.

Las competencias laborales permiten identificar las necesidades de capacitación dentro de la organización, con la finalidad de obtener los perfiles de cargo deseados, contribuyendo, de esta manera, a la competitividad y productividad de los colaboradores.

Evans (2008, párr. 1-9) menciona la clasificación americana, elaborada por Dave Bartram; donde se distinguen en primer lugar las ocho competencias a las que se llaman factores y en segundo lugar se distinguen las habilidades y motivaciones relacionados con cada uno de ellos.

Liderar y dirigir: Asume el liderazgo y ejerce control sobre otros. Inicia acciones, guía y asume responsabilidades. Está presente en personas extrovertidas con necesidad de ejercer control sobre los demás.

Ayudar y cooperar: Comprende las necesidades de otros y los ayuda en la medida de sus posibilidades, muestra respeto y agradecimiento en situaciones sociales. Trabaja eficientemente en forma individual y en grupos, con clientes y asesores. Tiene coherencia en su accionar. Posee claridad en sus valores los cuales se complementan con los de la organización. Se relaciona con la necesidad de desarrollar vínculos armónicos.

Interactuar y persuadir: Comunica sus ideas en forma eficiente, tiene aptitud para comprender las motivaciones de los demás y para convencerlos, se vincula con otros fácilmente mostrando confianza en sí mismo. Se relaciona con la extroversión y la capacidad general intelectual.

Analizar e interpretar: Desarrolla pensamientos analíticos claros y objetivos, rápidamente alcanza el meollo de complejos problemas. Aplica su experiencia con

sentido común. Se comunica eficientemente en forma escrita. Se relaciona con la capacidad intelectual general y con una actitud positiva ante nuevas experiencias.

Crear y conceptualizar: Trabaja bien en situaciones que requieren estar abierto a nuevas ideas y experiencias. Está atento a nuevas oportunidades de aprendizaje. Resuelve situaciones nuevas con ideas innovadoras y creativas. Piensa en forma estratégica. Apoya y dirige el cambio organizacional. Se relaciona con la actitud abierta ante lo nuevo y con la capacidad intelectual general.

Organizar y ejecutar: Planifica sus actividades y prevé obstáculos en forma sistematizada y ordenada. Sigue direcciones y procedimientos. Se focaliza en la satisfacción del cliente y en brindar un servicio o producto con el estándar de la calidad esperada. Se relaciona con la madurez de los impulsos y con la capacidad general intelectual.

Adaptabilidad: Reacciona en forma positiva ante situaciones de cambio. Las presiones que recibe las maneja asertivamente. Se relaciona con la estabilidad emocional.

Capacidad de emprender e implementar: Se focaliza en alcanzar los resultados esperados y los objetivos de su trabajo. Trabaja cómodamente por objetivos. Demuestra comprensión del mundo de los negocios, las finanzas y el comercio. Está atento a nuevas oportunidades para su desarrollo y progreso en su carrera laboral. Se relaciona con la motivación de logro.

Para Conexionesan (2017): Las competencias laborales son los conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que poseen los colaboradores y que intervienen en su desempeño dentro de la organización. Estos son inherentes a las personas y pueden ser evaluados y desarrollados con el fin de optimizar el rendimiento del trabajador y la empresa. Según Hoshi (2008 pp. 13,14, 18,19), las competencias se clasifican en:

a) Competencias genéricas, transversales o cardinales: aquellas competencias que son requeridas en todos los puestos en una organización y que son claves para alcanzar sus objetivos estratégicos.

b) Competencias específicas: especifican las características requeridas en cada puesto, más allá de las competencias genéricas. Es decir, qué conocimientos debe tener, qué habilidades y destrezas y características personales debe poseer una persona para poder desempeñarse con éxito en un puesto.

A su vez Hoshi, clasifica las competencias específicas de la manera siguiente:

c) Competencias técnicas. Son aquellos conocimientos y habilidades técnicas requeridas para desempeñarse en un puesto específico. Cada organización, de acuerdo a su propia realidad y características, debe establecer, a partir de las descripciones de puestos, qué competencias técnicas son requeridas en cada puesto.

d) Competencias personales. Aquellas cualidades personales que están relacionadas con el éxito en el puesto. Se pueden distinguir que algunas de ellas se refieren a capacidades personales, otras a características de personalidad y otras a habilidades desarrolladas.

e) Competencias directivas. Se refieren básicamente a las características y habilidades requeridas para desempeñarse en un puesto que implica tener personas a su cargo. Entre las competencias claves están: liderazgo, desarrollo de equipos, pensamiento estratégico, etc.

Desarrollo de las competencias laborales.

Para Hoshi, las competencias laborales se desarrollan en el ejercicio del puesto mismo. Esta primera etapa se llama etapa cognitiva. Es una etapa en donde el esfuerzo a escala mental es mayor, pues uno tiene que aprender y retener gran cantidad de información.

Poco a poco, conforme pasan los días y el aprendizaje se va consolidando, el trabajo se va realizando de manera más fluida. El desempeño tiende a mejorar, disminuyen los errores y los tiempos empleados para realizar las tareas. Esta segunda etapa se denomina etapa práctica.

La etapa de dominio se dice cuando la persona ha adquirido un dominio pleno de las funciones y tareas del puesto, cuando ha logrado un nivel de experticia que le permite actuar de manera casi automática y con un elevado nivel de desempeño.

La evaluación de las competencias

Según, Gil, (2007) La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan éstas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo, de tal manera que pueda formularse un juicio de valor sobre el ajuste al mismo. Las competencias de los individuos son evaluadas antes de su incorporación a una organización, cuando se realiza la selección de personal, y además la evaluación de competencias estará presente a lo largo de la vida laboral del sujeto, como medio para valorar su desempeño en el puesto de trabajo o sus posibilidades de desarrollo. (p. 87)

La presencia de la evaluación a lo largo de la vida laboral del sujeto responde a las finalidades que se atribuyen a la misma. Adoptando la distinción que hacen Grados, Beutelspacher y Castro (2006), podríamos afirmar que la evaluación tendría dos finalidades u objetivos básicos: uno de tipo psicosocial y otro de tipo administrativo. Desde el punto de vista psicosocial, la evaluación contribuye al desarrollo individual y a la adaptación de las personas al ambiente laboral. Con este fin, la evaluación pretende conocer el rendimiento de los empleados, su conducta, sus cualidades, deficiencias, logros o su potencial de desarrollo. Desde el punto de vista administrativo, la evaluación sirve a la selección del personal más adecuado para cubrir los puestos de trabajo de la organización, a la toma de decisiones sobre incrementos salariales o la puesta en marcha de acciones formativas, entre otros propósitos (Gil, 2007, p. 88).

La evaluación de competencias tiene una utilidad clara en el marco de las organizaciones laborales, actuando como verdadero eje de las políticas desarrolladas en materia de gestión de recursos humanos. Considerando las dos finalidades básicas (tipo psicosocial y tipo administrativo, es posible concretar una serie de utilidades y funciones que cubre específicamente la evaluación de

competencias laborales cuando se enfoca la cuestión desde el punto de vista de la organización, de los trabajadores o de quienes desempeñan responsabilidades de supervisión. (Gil, 2007, p. 88)

Para la organización:

Para fundamentar la planificación de los recursos humanos.

Como base para la selección de nuevo personal.

Como parte de la evaluación del personal.

Para informar a la dirección sobre las actividades del personal.

Como base para la adopción de criterios en materia de política de personal (motivación, promoción, salario, corrección de deficiencias en el trabajo, etc.).

Como forma de determinar el grado de integración del personal con las finalidades y con la cultura de la organización.

Para motivar al trabajador hacia un mayor entendimiento de los principios y objetivos de la empresa.

Para propiciar la comunicación jefe-subordinado acerca del puesto de trabajo y de la realización de las tareas propias del mismo.

Para identificar necesidades de capacitación y desarrollo personal

Para los trabajadores:

Para conocer su situación en relación con las competencias exigidas por el puesto de trabajo que ocupa.

Como punto de referencia para identificar competencias que deben mejorarse o desarrollarse.

Para comprobar que sus competencias laborales son apreciadas por la organización.

Como medio para lograr una mejor situación dentro de la organización. (Promoción, mayores beneficios, incentivos, etc.). (Gil J.; 2007, p. 88).

Para los supervisores:

Como vía para una evaluación sistemática de las personas.

Como medio de comprobar que el desempeño de los trabajadores contribuye a los fines y metas de la organización.

Para valorar el potencial de las personas y lo que puede esperarse de ellas.

Para la adopción de decisiones imparciales a la hora de determinar incrementos salariales, ascensos, traslados, etc.

Como coadyuvante para lograr mejores relaciones y mejor comunicación con los subordinados. (Gil, 2007, p. 89).

El desempeño expresa el modo en que un trabajador realiza las funciones y tareas que tiene asignadas, de acuerdo con la misión y los objetivos fijados por la empresa, y demuestra en el ejercicio de sus funciones poseer las competencias exigidas para el puesto de trabajo que ocupa. La evaluación del desempeño puede atender por tanto a los logros en el trabajo, medidos en términos de producción o consecución de objetivos, y a la medida en que las competencias laborales que se asocian a un desempeño adecuado han sido demostradas. La consideración de la dimensión personal, esto es las cualidades y capacidades de los trabajadores, llevaría a explicar la consecución de los resultados que se les exigen, por lo que la evaluación del desempeño basada en competencias parece una opción adecuada en sí misma o formando parte de modelos mixtos que consideran también los resultados (Gil, 2007, p. 92).

La evaluación de competencias, cuando se enmarca en la evaluación del desempeño, supone una comparación entre las competencias demostradas por el individuo en su trabajo y las competencias exigidas para un desempeño exitoso en el puesto que ocupa. Las posibles discrepancias entre ambos términos de

comparación señalan la dirección en la que habrá de avanzar el desarrollo de las competencias del trabajador (Gil, 2007, p. 93).

1.3.2. Teoría del desempeño laboral

Desempeño

Armijo M. (2010, p. 4). Desempeño, es la capacidad de una institución para gestionar adecuadamente sus recursos y dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidos.

Conexiónsan (2013, p.1): Desempeño desde un punto de vista de gerencia de recursos humanos, nos referimos a conductas. Específicamente, conductas o acciones de empleados que permiten a una empresa alcanzar resultados; es decir, “desempeño” es todo tipo de contribución conductual que promueve resultados positivos para la organización. Estas contribuciones pueden estar previstas en una descripción de cargo o no.

Por ello, continúan, es importante distinguir entre lo que llamamos desempeño de tarea, conductas típicas de un cargo, y desempeño contextual, conductas que van más allá de la descripción del cargo. Las últimas obviamente no son exigibles debido a que el sistema formal de gestión no recoge conductas contextuales, (referidas a confraternidad, representación) pero debo buscar mecanismos que produzcan esas conductas. En otras palabras, un gerente debe gestionar tanto desempeño de tarea como desempeño contextual. De lo contrario, la gestión de desempeño es deficiente.

En esta perspectiva, argumentan que existen dos filosofías de gestión. La primera, si se quiere citar a Taylor, asume que la gestión de empleados se concentra en fijar estándares o metas y asegurarse que el empleado cumpla esos estándares. Desde esta perspectiva, el rol de gerente es un poco policial: imponer y controlar estándares.

Enfatizan: Una visión opuesta, quizá más humana, parte de la idea de que el empleado desea ser productivo y es rol del gerente soportar ese deseo. Bajo esta visión, el gerente desarrolla y motiva. Se asegura que el empleado posee

las destrezas y motivación adecuada para alcanzar las metas. Ambas perspectivas permiten alcanzar las metas, pero las asunciones difieren y las implicaciones para el manejo diario de personal pueden ser radicalmente opuestas.

Variables que sustentan el desempeño:

Empecemos con lo que denominamos anteriormente como desempeño de tarea. Es decir, conductas específicas a un cargo. Cada conducta de tarea implica una destreza técnica. Para un profesor, por ejemplo, la destreza de comunicación o la destreza de investigación son destrezas técnicas. Para un ingeniero, habrá destrezas de cálculo y estimación fundamentales para su cargo.

Cada conducta de tarea implica una destreza técnica específica. Aparte de esa destreza técnica se requiere la motivación, el deseo de ejecutar la conducta. Por consiguiente, la ecuación fundamental que sustenta el desempeño de tarea es la multiplicación de destrezas y motivación.

Por otra parte, sostienen, las conductas que se denominan contextuales tienen típicamente una base diferente. Estas conductas tienden a ser más actitudinales o emocionales. El empleado estará dispuesto a dar un extra, sea porque simplemente está de buen humor ese día, está contento con su trabajo, o porque siente un compromiso hacia la empresa, lo que le lleva a esas contribuciones extraordinarias.

Por ello, la gestión de desempeño incluye manejar tanto la motivación como la formación técnica de empleados para producir desempeño de tarea, como preocuparse por los estados emocionales y actitudes de empleados de manera que obtenga contribuciones extraordinarias.

Formalización de los procesos organizacionales:

Culminan su explicación: Toda organización seguramente tendrá un proceso con cierto grado de formalidad para gestionar el desempeño. Ese proceso seguramente incluirá desde planeación de metas al principio del ejercicio, hasta una evaluación y retroalimentación al empleado a lo largo del ejercicio. El

problema con ese proceso formal es que solo incluye desempeño de tarea. Por ello, cuando en la gestión de desempeño, hay que separar con claridad la gestión formal, que usualmente soporta el área de recursos humanos, de una gestión más cotidiana. Es decir, la que realiza el gerente que tiene a su cargo un número de empleados a quien debe gestionar.

Indicadores de desempeño

Armijo, (2010, p. 3, 13-15). Es una herramienta que entrega información cuantitativa respecto del logro o resultado de los objetivos de la institución, cubriendo aspectos cuantitativos o cualitativos; por lo tanto, un indicador es una señal, un aviso, que nos entrega información los mismos que permiten tomar decisiones y estos se relacionan directamente y siempre con un objetivo.

Así mismo especifica que; son herramientas de gestión que proveen un valor de referencia a partir del cual se puede establecer una comparación entre las metas planeadas y el desempeño logrado. Un indicador de desempeño es una herramienta que entrega información cuantitativa respecto del logro o resultado de los objetivos de la institución. Los indicadores de desempeño son medidas que describen cuán bien se están desarrollando los objetivos de una institución, a qué costo y con qué nivel de calidad. En un sistema de cuenta pública orientada a resultados, se requiere datos sobre un conjunto de indicadores diferentes, que reflejan la información requerida para distintos niveles de toma de decisiones. Los legisladores y los Directores requieren información estratégica sobre la gestión de la institución (resultados finales e impacto), mientras que los Gerentes de Divisiones, Departamentos o Programas y sus staff requieren detalles sobre la provisión de insumos, las actividades, los productos finales y resultados intermedios.

La idea de incorporar indicadores y metas de desempeño al proceso presupuestario es disponer de información sobre los niveles de cumplimiento de los objetivos planteados y resultados esperados de cada institución y enriquecer el análisis en la formulación del presupuesto y su discusión en el Congreso. Los indicadores y sus metas se presentan como información complementaria al

Proyecto de Ley de Presupuestos, y una vez aprobado éste, las metas se vinculan con el seguimiento (monitoreo) de la ejecución.

Tipos de indicadores, según Armijo (2010, p. 25, 30)

Indicador de eficacia: Mide el grado de cumplimiento de un objetivo. No considera los recursos asignados para ello.

Indicador de eficiencia: Mide la relación entre los productos y servicios generados con respecto a los insumos o recursos utilizados. Aproximaciones a este concepto: Costos de producción (costos medios, costos unitarios gastos administrativos en relación al gasto total) Productividad media de los distintos factores de producción

Efectividad: está relacionada con el equilibrio de estos los conceptos de eficiencia y eficacia, definiéndose como la capacidad de llevar el máximo trabajo previsto con los menores recursos posibles.

Evaluación del desempeño

Según Chiavenato I. (2009, p. 245) La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo. Así mismo, menciona otras definiciones:

- La evaluación del desempeño es el proceso de revisar la actividad productiva anterior con el objeto de evaluar qué tanto contribuyeron los individuos a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo.
- La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos.

La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro.

- La evaluación del desempeño es la calificación que los proveedores y los clientes internos adjudican a las competencias individuales de una persona con la que tienen relaciones de trabajo y que proporciona datos e información respecto de su desempeño y sus competencias individuales, los cuales servirán para buscar una mejora continua.

Según Chiavenato I (2009, p. 247, 248). Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

Recompensas. La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

Realimentación. La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.

Desarrollo. La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

Relaciones. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

Percepción. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

Potencial de desarrollo. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.

Asesoría. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas- Período 2017?

Problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de competencia laboral preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas?

¿Cuáles son los niveles de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas?

¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia: El uso de las competencias es una gran herramienta en la gestión de los recursos humanos, principalmente en la selección de recursos humanos y en la medición del desempeño laboral, tal como lo menciona Evans (2008). Es por ello, que la presente investigación, consideró importante

determinar las competencias de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas; ya que estos permiten detectar, describir y analizar los conocimientos, habilidades y destrezas y características de los trabajadores en su labor diaria, enfocadas en un desempeño laboral en función a resultados.

Relevancia social: La evaluación de las competencias y la medición del desempeño laboral de los trabajadores es importante por ser la Municipalidad provincial de Lamas una institución al servicio de la comunidad, no solo con el servicio al usuario sino también con el desarrollo de las localidades de su jurisdicción, ya que estas competencias conllevan a optimizar la gestión pública en los tres niveles del estado.

Implicancias prácticas: Permite a conocer e identificar el grado de conocimiento de los trabajadores del municipio y a resolver los problemas propios del quehacer laboral diario, a desarrollar competencias con su propio esfuerzo y el apoyo del municipio que genere sinergias hacia el logro de la misión, visión y objetivos a nivel local, regional y/o nacional.

Valor teórico: La variable competencia laboral se fundamenta en el enfoque americano y la variable desempeño laboral según Chiavenato I. Marco teórico que nos permitió establecer las dimensiones para la Operacionalización de las variables de estudio.

Unidad metodológica: En la presente investigación se buscó relacionar la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, aplicándose el método estadístico de Pearson. Los instrumentos empleados en la investigación, pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación similares; debido a que los instrumentos fueron validados por criterio de jueces y registran una alta confiabilidad según alfa de Cronbach.

1.6. Hipótesis

Hipótesis Alterna:

Existe relación directa y significativa entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.

Hipótesis específicas:

H1: El nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2017, es regular.

H2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2017, es aceptable.

H3: El nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, es Bueno

H4: El nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.

Objetivos Específicos:

- a) Identificar el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.
- c) Describir el nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.
- d) Describir el nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

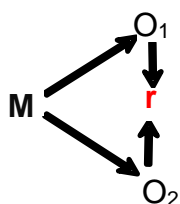
II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Correlacional

El diseño es No experimental de corte transversal o transeccional porque no se manipuló deliberadamente las variables, analizándolas tal como se dan en la realidad.

Esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio (Trabajadores de la Municipalidad de Lamas).

O₁ = Competencia laboral.

O₂ = Desempeño laboral.

2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Competencia laboral	Conjunto de características que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta, Hoshi, V. (2008).	Características requeridas en cada puesto, más allá de las competencias genéricas. Es decir, qué conocimientos debe tener, qué habilidades y destrezas y características personales debe poseer la persona para poder desempeñarse con éxito en el puesto.	Conocimientos	Certificación académica Desarrollo cognitivo Desarrollo sicológico	Ordinal
			Habilidades y destrezas	Técnicas Personales Otras competencias	
			Características personales	Orientación al usuario Proactividad Dinamismo	
Variable 2: Desempeño Laboral	Robbins (2004) define el desempeño como los comportamientos observados en el trabajador, que son relevantes, para el logro de objetivos en la organización y pueden ser medidos de acuerdo a las competencias de cada persona, y la contribución que dan a la empresa.	Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas	Eficiencia	Características del trabajo Autonomía Políticas del Personal	Ordinal
			Eficacia	Conocimiento del trabajo Habilidades para el planeamiento Iniciativa Habilidad para trabajar con otros	
			Efectividad	Esfuerzo Retroalimentación del trabajo Retroalimentación del personal Relevancia de la Tarea	

2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas en un número de 157 trabajadores.

La muestra fue seleccionada por conveniencia y por tanto no fue necesario aplicar el estadístico para la determinación del tamaño de la misma, por considerarla representativa de la población.

Tabla 1. Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas según categoría y régimen laboral. 2017

Categoría	D.L. 276 Planilla de haber	Modalidad de CAS	Modalidad de Locación	Total
Funcionarios	11	0	0	11
Profesionales	04	20	0	24
Técnicos	0	60	0	60
Auxiliares	0	32	30	62
Total	15	112	30	157

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos/ Gerencia de Administración y Finanzas

Criterios de selección: Se incluyó a todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnica:

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación fue la encuesta; y se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad.

Instrumento:

Se aplicaron dos cuestionarios, para evaluar el nivel de competencias y desempeño laboral que muestra el personal en las unidades orgánicas donde

laboran y así poder tomar acciones que encaminen el correcto desenvolvimiento de acuerdo a sus funciones. Para la medición se utilizó la escala Likert.

Para la variable competencia laboral se utilizó la encuesta sobre competencia laboral y consta de 3 dimensiones y 17 ítems. La dimensión conocimientos (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6); la dimensión habilidades y destrezas (ítems. 7, 8, 9, 10, 11) y la dimensión: características personales (Ítems, 12, 13, 14, 15, 16 y 17); y la escala de Likert utilizada fue: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Y la valoración fue de: 17 a 40 malo, 41 a 63 regular, 64 a 86, bueno.

Para la evaluación del desempeño laboral, se consideró 03 dimensiones con 72 ítems en total; la dimensión Eficiencia, consta de 26 ítems ((ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26.); la dimensión eficacia, consta de 15 ítems (27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40); y la dimensión efectividad consta de 31 ítems (41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 y 72). La escala de Likert utilizada fue siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Y la valoración 72 a 168 bajo, 169 a 264 regular, 265 a 360 alto.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validación

Validación de los instrumentos. Los Instrumentos de Investigación deben poseer ciertos requisitos que garanticen su eficacia y efectividad como medios técnicos que permitirán recoger datos e información necesaria, para resolver el problema planteado al ser aplicado a la muestra de estudio, por lo que fueron validados mediante juicio de expertos. En tal sentido, para la presente investigación la validación del instrumento se llevó a cabo por la modalidad de juicio de expertos.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de evaluación se hizo mediante la aplicación de prueba de Alfa de Cronbach donde se determinó el índice de confiabilidad de los instrumentos utilizando el programa informático SPSS23.0 que es de 0.95, por tanto, expresa un alto nivel de confiabilidad.

El cual fue aplicado a 25 personas, dando como resultado que el Alfa de cronbach obtenido (0.890) es excelente, ello con referencia al instrumento de la variable competencia laboral, el cual indica que los 17 ítems medidos por medio de la escala de Likert son confiables. Por otro lado, el alfa de cronbach obtenido (0.839) que corresponde al instrumento de la variable desempeño laboral, también es altamente confiable, ya que sus 72 ítems de preguntas se encuentran altamente correlacionados.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos han sido procesados según la aplicación del instrumento en forma manual utilizando el programa de Excel, utilizando una tabla de matriz de las dos variables. Para el análisis se empleó el software estadístico SPSS V.21 y según las escalas de medición de ambas variables. Los estadísticos fueron: Tabla de frecuencia para datos agrupados, prueba de Pearson.

Para medir las dos variables se utilizó una escala Likert, donde para el procesamiento de los datos se procedió a realizar una escala de la valoración mediante intervalos.

La escala de calificación para la variable **competencia laboral** fue la siguiente:

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

La escala de calificación para la variable **desempeño laboral** fue la siguiente:

Escala de calificación	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Mientras que para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de baremo con una escala valorativa, tal y como se muestra en cada de las tablas por cada variable:

Variable 1: Competencia laboral

Intervalo	Valoración
17 a 40	Malo
41 a 63	Regular
64 a 86	Bueno

Variable 2: Desempeño laboral

Intervalo	Valoración
72 a 168	Bajo
169 a 264	Regular
265 a 360	Alto

2.6. Aspectos éticos

Los datos fueron utilizados solo con fines de investigación manteniendo la confidencialidad de los resultados, y el nombre del colaborador permanecerá en anónimo.

Los datos del trabajo de investigación son únicos y la información recabada no representa copia alguna o plagio de otra investigación.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se responde al **primer objetivo específico**: Identificar el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Tabla N° 02. Nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Escala	f	%
Malo	1	1%
Regular	34	22%
Bueno	122	78%
Total	157	100%

Fuente: Resultados de la escala de competencia laboral

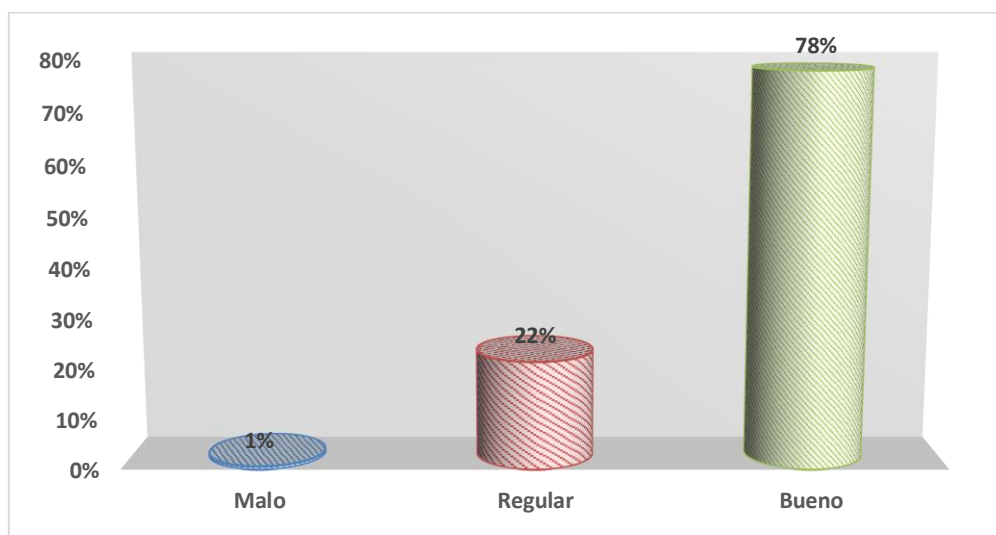


Figura N° 01. Nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

La tabla N° 02 y el gráfico N° 01, muestran que el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas; es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presentan en nivel promedio, características requeridas por puesto, más allá de las competencias generales. Es decir, conocimientos intermedios y habilidades

y características regulares ante lo que debe poseer la persona para poder tener éxito en el puesto.

Para el segundo objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Tabla N° 03. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Escala	f	%
Bajo	1	1%
Regular	55	35%
Alto	101	64%
Total	157	100%

Fuente: Resultados de la escala de desempeño laboral

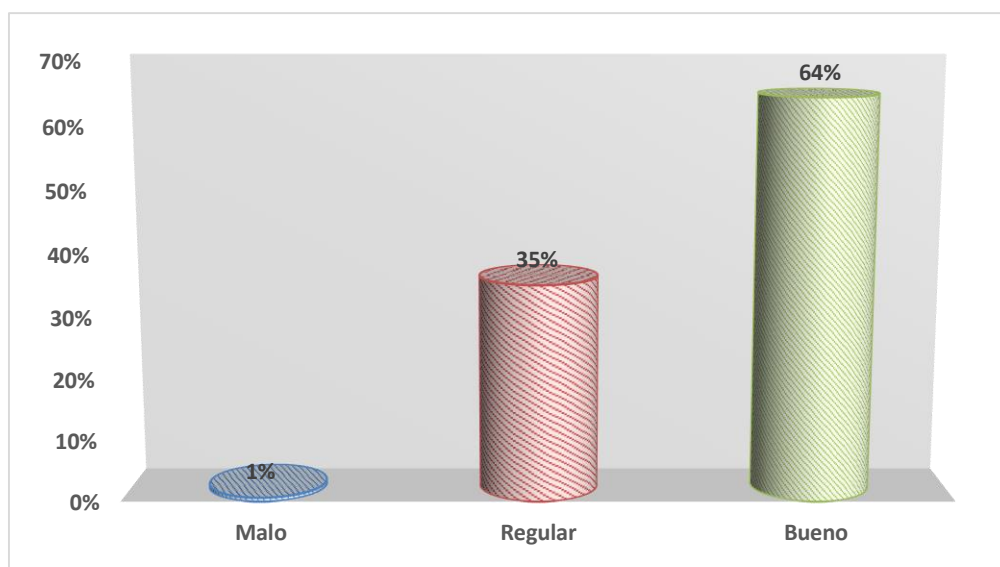


Figura N° 02. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

La tabla N° 03 y el gráfico N° 02, muestran que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 64%, lo que indica destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad son regulares, esto es el producto de sus conocimientos, experiencias previas, sentimientos, actitudes, valores, motivaciones que actúan directamente en el logro de los objetivos planeados. En este orden de ideas podría decirse que el desempeño

laboral se encuentra en nivel promedio de rendimiento demostrado en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la organización y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas.

Objetivo específico N° 03: Describir el nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Tabla N° 04. Nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Nivel de competencia laboral	CATEGORIAS								Total
	Funcionarios		Profesionales		Técnicos		Auxiliares		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bueno	5	46%	15	62%	7	12%	11	18%	38
Regular	4	36%	6	25%	48	80%	18	29%	76
Malo	2	18%	3	13%	5	8%	33	53%	43
TOTAL	11	100.00%	24	100.00%	60	100.00%	62	100.00%	157

Fuente: Resultados de la escala de competencia laboral

La tabla N° 04 y el grafico N° 03, muestran que el nivel de competencia laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente bueno con 62%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de competencia laboral regular con 80%, y por su parte los auxiliares en su mayoría su competencia laboral se encuentra en nivel malo con 53%.

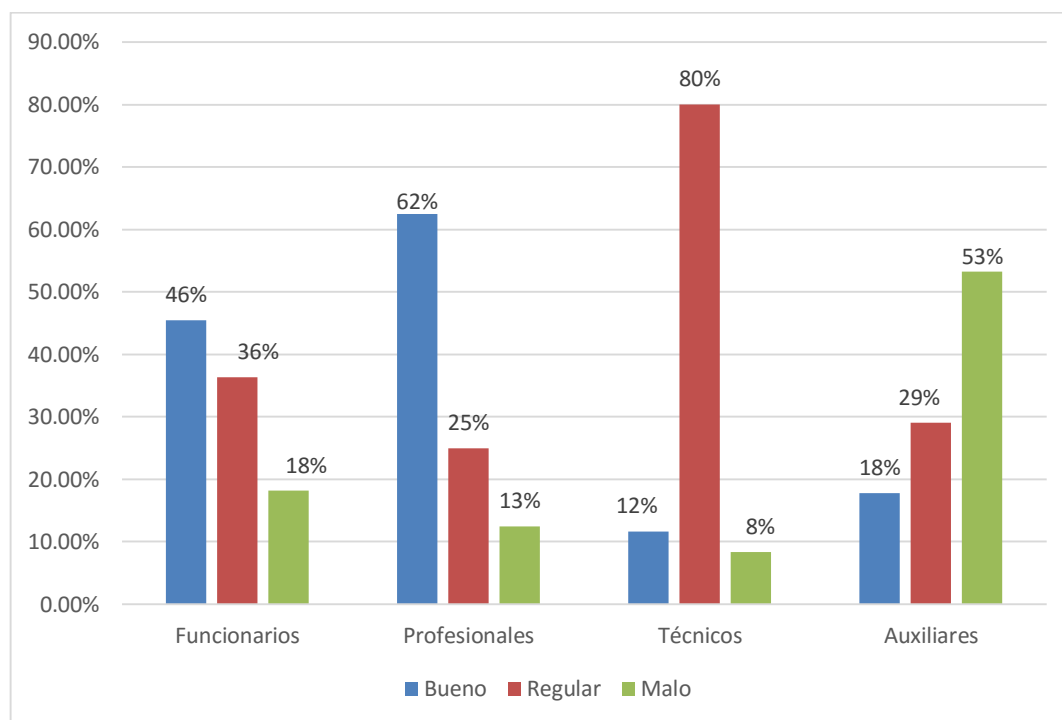


Figura N° 03. Nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Objetivo específico N° 04: Describir el nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Tabla N° 05. Nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Nivel de desempeño laboral	CATEGORIAS								Total
	Funcionarios		Profesionales		Técnicos		Auxiliares		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Alto	4	36%	13	54%	10	17%	10	16%	37
Regular	2	18%	4	17%	37	62%	30	48%	73
Bajo	5	46%	7	29%	13	21%	22	36%	47
TOTAL	11	100.00%	24	100.00%	60	100.00%	62	100.00%	157

Fuente: Resultados de la escala de desempeño laboral

La tabla N° 05 y el grafico N° 04, muestran que el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran

en un nivel de desempeño laboral regular con 62%, y por su parte los auxiliares en su mayoría su desempeño laboral se encuentra en nivel regular con 48%.

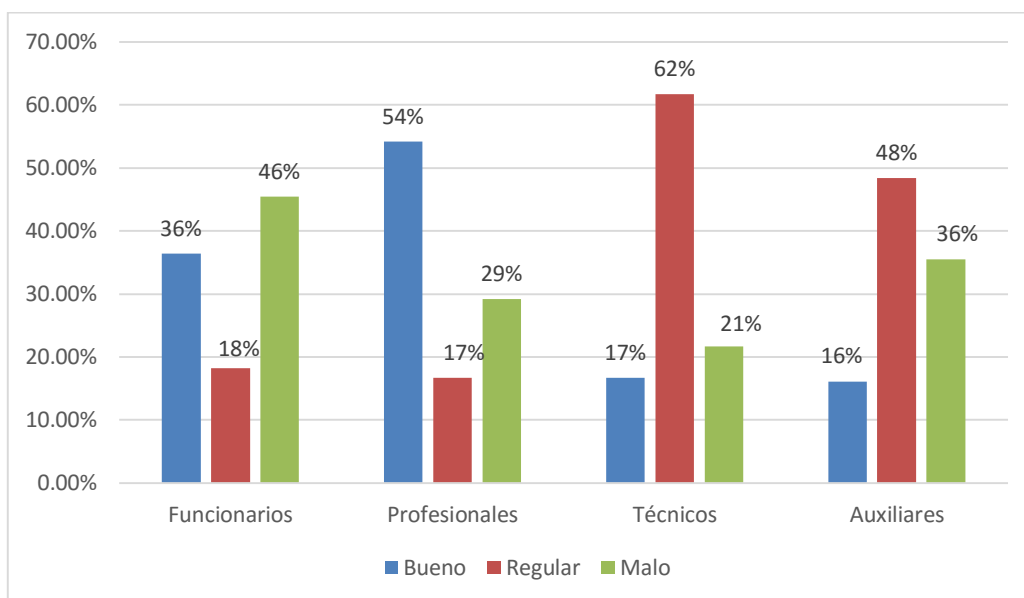


Figura N° 04. Nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.

El análisis a nivel correlacional está en función al Objetivo General: Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.

Tabla N° 06. Análisis de correlación de Pearson.

		Competencia Laboral	Desempeño Laboral
Competencia Laboral	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	157	157
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	157	157

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de la escala de competencia y desempeño laboral

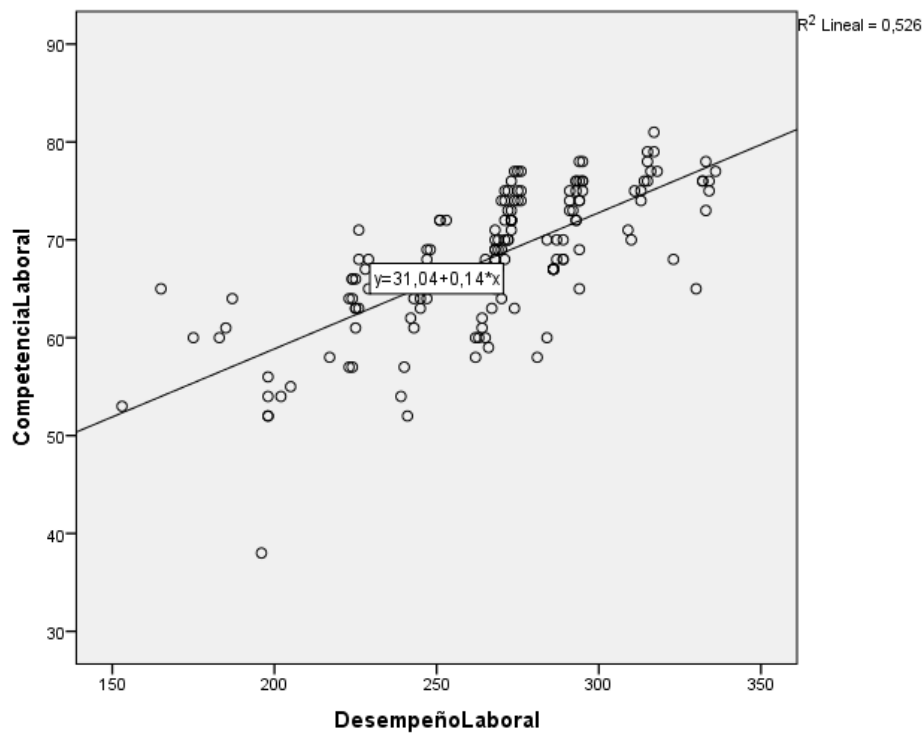


Figura N° 05. Análisis de dispersión

En la tabla 6, se puede observar que se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables, pues el valor sig. Obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación directa positiva fuerte, pues el coeficiente de correlación es de 0.725; este coeficiente, al ser elevado al cuadrado, evidencia que la variable 1 se relaciona en un 52.6% sobre la variable 2, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, tal como se muestra en el gráfico 5, donde nos arroja como resultado una pendiente positiva.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos de la investigación: Se encontró que existe relación directa y significativa entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, esto concuerda con el trabajo de Condori G.M. (2013) quien encontró que existe influencia significativa de las competencias laborales en el desempeño en la Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa" de Tacna. Por su parte, Hidalgo, A. (2015) menciona que, existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015, evidenciándolo a través del análisis de correlación de Pearson con un coeficiente de 0.725. El estado en el que se encuentra el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2017, es alto. A su vez, Vásquez L. (2015), concluye que; existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, obteniéndose un coeficiente de 0.973. Los trabajadores del Centro de Salud Morales-2015, presentan como factor predominante de desempeño laboral la efectividad con un 46.00%, que hace referencia al grado en que la organización es capaz de lograr sus metas. Por otro lado, el 30.00% presentan el factor eficacia del desempeño laboral, que hace referencia a la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos surgidos para el cumplimiento de las metas.

De los resultados obtenidos de los test aplicados se colige, el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presen en nivel promedio, características requeridas por puesto, más allá de las competencias generales. En ese sentido, Condori, G. (2013) Señala un nivel medio de las competencias laborales que caracterizan al personal que labora en la institución. Por su parte, Romero, M. (2017) señala que; el nivel de desarrollo de competencias laborales se encuentra en una escala valorativa de regular a bueno, mientras que la calidad de servicios administrativos se encuentra en una escala valorativa de regular a malo. A su vez, **Guanilo (2015)**, indica que los trabajadores de la organización estudiada no cumplen en un 100% las competencias laborales genéricas que, en sus

correspondientes grados, exigen los diferentes puestos de trabajo, con excepción de algunos casos, en los que superan el grado requerido.

El nivel desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 64%, lo que indica destreza o habilidad con la que las personas realizan una actividad son regulares, esto es el producto de sus conocimientos, experiencias previas. Así mismo, se encontró que el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de desempeño laboral regular con 62%, por su parte en la mayoría de los auxiliares se encuentra que el desempeño laboral está en nivel regular con 48%. Por lo contrario, Valencia E.G. (2014) determina que, la insatisfacción de los empleados incide en el bajo desempeño laboral de los empleados; Por el contrario, En ese sentido, Padilla H. (2015) señala que, el 40.00% de los Químicos Farmacéuticos de las boticas de InkaFarma presentan Bajo nivel en el Desempeño Laboral que hace referencia a la escasa venta, comercialización y oferta de los productos farmacéuticos. Por su parte, Prado, C. (2015) encontró que, existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de La Libertad; por lo tanto, existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. En ese sentido, Ortega, M. (2015) concluye que el personal considera que su nivel de desempeño y cumplimiento de las tareas encargadas es adecuado, al analizar por dimensión, el aspecto a fortalecer es el "Crecimiento personal". Por otro lado, Soria, S. (2016). Menciona que la disposición del trabajo está relacionada con un buen desempeño laboral o éste depende de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de enfermería del Hospital de Es Salud Tingo María, con p valor de 0,00 correspondientemente. En la capacidad del trabajo si se encontró una relación entre los estudios de especialización y de segunda especialidad y el desempeño laboral bueno de los licenciados(as) de enfermería del Hospital EsSalud de Tingo María, con p valor de 0.003 respectivamente.

V. CONCLUSIONES

1. La competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, tienen una relación. Es decir, el coeficiente de correlación es de 0.725, y el valor sig. Obtenido es de 0.000, lo cual indica que existe una relación directa y significativa, por lo tanto; se confirma la hipótesis, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

2. El nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%; debido a que las características requeridas por puesto, se encuentran en un nivel promedio.

3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es alto con 64%, indicando que; la destreza o habilidad de las personas al realizar una actividad es regular, producto de sus conocimientos y experiencias previas.

4. El nivel de competencia laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es bueno con 62%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de competencia laboral regular con 80%, y por su parte, la competencia laboral de la mayoría de los auxiliares, se encuentra en nivel malo, con 53%.

5. El nivel de desempeño laboral de los profesionales de la Municipalidad Provincial de Lamas es fundamentalmente alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel de desempeño laboral regular con 62%, siendo de igual nivel la mayoría de los auxiliares con 48%.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Al Gerente de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas se sugiere, socializar a los gerentes de cada área, el presente diagnóstico en la que se encuentra las distintas categorías profesionales, con la finalidad de elaborar estudios similares; crear estrategias; diseñar y/o planear acorde a las necesidades de la institución y/o de lo que requiera el trabajador, para que este a su vez, permita mejorar el desempeño laboral de los mismos.
- 2.** Se recomienda a los Gerentes, participar activamente en la planeación, la formulación y aplicación de un Plan de Desarrollo de Competencias para cada categoría ocupacional; capacitarse y ser objetivos en la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- 3.** A los Gerentes o evaluadores, se sugiere objetividad y conocimiento de las actividades del área al evaluar el desempeño laboral por cada grupo ocupacional para contar con estadísticas como línea de base para el diseño y ejecución de políticas de recursos humanos.
- 4.** Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad se sugiere, implementar una estrategia general para alinear competencias con desempeño laboral partiendo de una evaluación de los recursos humanos con que cuenta la municipalidad.
- 5.** Al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad; plantear el fortalecimiento y consolidación de estrategia de trabajo en equipo en los órganos de apoyo y de línea de la Municipalidad provincial de Lamas.

VII. REFERENCIAS

- Albán. S. (2015) Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa "SERVICONT" del Canton Baños de Agua Santa. (Tesis de maestría) Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1719/1/TUAEXCOMEG E023-2015.pdf>
- Álvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la Gerencia de Infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*, Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Armijo M. (2010) Lineamientos metodológicos para la construcción de indicadores de desempeño. [Diapositivas] Montevideo, Uruguay: ILPES Naciones Unidas CEPAL.
- Cabo, J. (s.f.) Grupos relacionados por el diagnóstico. Gestión Sanitaria. Recuperado de <http://www.gestion-sanitaria.com/1-antecedentes.html>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Andahuaylas, Perú.
- Castillo (2016). *Evaluación de competencias específicas de los colaboradores del área de Administración Tributaria de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera, año 2016*. (Tesis) Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/427>
- Chiavenato I. (2009) Gestión del talento humano. 3^{ra}. Edición. México: McGRAW-HILL
- Condori, G.M. (2013). *Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, en el Año 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Secretaría Ejecutiva (1997). *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*. Guanajuato, México.
- Conexiónesan (2013). *Las dos filosofías que guían la gestión del desempeño*. Blog Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/27/filosofias-gestion-desempeno/>
- Conexiónesan (06 de octubre, 2015). Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>

- Conexiónsan (2017). Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? Blog, Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Cristancho, F. (2016). EcuRed (2017). *4 KPIs para medir el desempeño de sus colaboradores*. Recuperado de <http://blog.acsendo.com/4-kpis-medir-el-desempeno-de-sus-colaboradores/>
- Evans A. (05 de junio, 2008). Competencias laborales. El Blog de la Psicología Laboral. Recuperado de <https://psicologialaboral.wordpress.com/2008/06/05/competencias-laborales-su-clasificacion-y-deteccion/>
- EcuRed (2017). *Desempeño y estándar. Concepto*. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Fernández, A. (03 de octubre, 2006) Enfoque de competencias en las empresas. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/enfoque-de-competencias-en-las-empresas/>
- Gallego M. (2007). Gestión humana basada en competencias. Recuperado de <http://www.arearh.com/rrhh/Teoriadecompetencias.htm>
- Gil J. (2007). La evaluación de competencias laborales. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Educación XX1. 10, 2007, pp. 83-106. Madrid, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- Guanilo, (2015). EcuRed (2017). *Evaluación de competencias laborales genéricas en una organización regional pública, año 2015. Escuela de Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú*. Recuperado de revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/download/.../816
- Hidalgo, M. (2016). Análisis de la gestión por procesos basados en perfil por competencias de la dirección de gestión administrativa servicios básicos y mantenimiento del gobierno autónomo descentralizado del municipio del Cantón Rioverde. M.I. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/678/1/HIDALGO%20DELGADO%20MARIA%20ISABEL%20.pdf>
- Hidalgo, A. (2015) Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Hoshi, V. (2008). *Gestión del potencial humano*. Maestría en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Ortega, M. (2015) La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de “Alto de la Alianza” – Tacna, en el año 2013. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, Perú.
- Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados. (5.^a ed.). México: Pearson educación.

- Massaro V. (2015). “¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?”.(Tesis de maestría) Universidad de Buenos Aires. Argentina. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_Massarov.pdf.
- Minango, S. (2014) Elaboración de un modelo de competencias y desarrollo de talento humano como mecanismo para mejorar la competitividad, aplicado a la empresa Caterexpress Cía. Ltda. De la ciudad de Quito. (Tesis de maestría) Universidad técnica particular de Loja. Ecuador. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11035/1/Minango_Espinoza_Sofia_Margarita.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (2005). *Diagnóstico de la Gestión Municipal. Alternativas para el Desarrollo*. Recuperado de www.mef.gob.pe
- Mulder M., Weigel T. y Collings K. (2008) El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. Traducción de Elisabet Cortés Harlet. Del Journal of Vocational Education & Training, 59 (1), 67-88. España. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>
- Municipalidad Provincial de Lamas (2017). *Plan Operativo Institucional 2016*. Recuperado de www.municipalidadlamas.gob.pe/transparencia.
- Municipalidad Provincial de Lamas (2017). *Plan Estratégico Institucional 2016 – 2018*. Recuperado de www.municipalidadlamas.gob.pe/transparencia
- Padilla H. (2015) Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Prado, C. (2015) Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1>
- Ramírez, A. (2005) Diseño curricular basado en competencias para la reserva de directivos de la Unidad de Servicios de la Fábrica de Cemento de Cienfuegos. (Tesis de maestría). Universidad Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez. Cuba.
- Red Conocer. (s.f.) ¿Qué es el sistema nacional de competencias? Recuperado de: <https://www.agder.com.mx/servicios/certificaci%C3%B3n/>
- Romero, M. (2017) Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis – 2017. (Tesis de maestría) Universidad de Huánuco. Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/763>
- Soria, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud - Tingo María 2014. (Tesis de maestría) Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, R., Lázaro, H., Grisell, H. (2012), Las competencias laborales y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Escuela Médica de

- Salud. Revista de la Sociedad Cubana de Educadores en Ciencias de la Salud. Recuperado de <http://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/85/59>.
- Sandoval, F.; Miguel, V. y Montaña, N (s.f.) Evolución del concepto de competencia laboral. Universidad Central de Venezuela. Venezuela. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- SERVIR (mayo, 2012) El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafío para la reforma. Recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>
- SERVIR (06 de julio, 2013). Ley Servir: Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>
- SERVIR, (2015). Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. Instrumento de trabajo para la discusión. Documento de Trabajo N°1-2015. Recuperado de http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento_de_trabajo_nro_1_2015_servir.pdf
- SERVIR, (2017). Estudio de los Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que lo ocupan. Recuperado el 25 de enero de 2018. <http://www.servir.gob.pe/el-31-de-personas-al-servicio-de-los-gobiernos-locales-estudiados-no-esta-en-planilla/>
- Valencia, E. (2014) Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>
- Vásquez L. (2015) “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015”. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Vigo, J. (2014). Propuesta de un programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash. Universidad nacional de Trujillo. Escuela de Post Grado. Tesis para optar el Grado de Doctor en Administración. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4814/TESIS%20DOCTORAL>
- https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/170/1

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEÓRICO										
<p>General ¿Existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017?</p> <p>Específicos ¿Cuál es el nivel de competencia laboral preponderante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral predominante en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas? ¿Cuáles son los niveles de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas? ¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas?.</p>	<p>General Determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017</p> <p>Específicos a) Identificar el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. c) Describir el nivel de competencia laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. d) Describir el nivel de desempeño laboral en cada una de las categorías de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas.</p>	<p>Alterna Existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.</p> <p>Nula No Existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.</p> <p>Específicos H1 El nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2017, es regular. H2 El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2017, es aceptable.</p>	<p>Competencia laboral: Conjunto de características que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta, Hoshi, V. (2008).</p> <p>Desempeño laboral: Se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados. EcuRed (2017)</p>										
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS										
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacional, y sigue el siguiente esquema:</p> <p>Dónde: M : Muestra O1 : Competencia laboral O2 : Desempeño laboral r : Coeficiente de Correlación</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral La población y muestra estuvo conformada por 157 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017. Eso indica que se aplicaron las encuestas a todos los trabajadores de la Institución; indicando que la muestra fue por conveniencia.</p>	<p>Variables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">O₁: Competencia laboral</td> <td>Conocimientos</td> </tr> <tr> <td>Habilidades y destrezas</td> </tr> <tr> <td>Características personales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">O₂: Desempeño laboral</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Efectividad</td> </tr> </tbody> </table>	VARIABLE	DIMENSIÓN	O ₁ : Competencia laboral	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Características personales	O ₂ : Desempeño laboral	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	<p>Técnica : Entrevista Instrumento: Encuesta de competencia laboral y encuesta sobre desempeño laboral.</p>
VARIABLE	DIMENSIÓN												
O ₁ : Competencia laboral	Conocimientos												
	Habilidades y destrezas												
	Características personales												
O ₂ : Desempeño laboral	Eficiencia												
	Eficacia												
	Efectividad												

Anexo N° 02: Instrumentos

Cuestionario sobre competencia laboral

Estimado colaborador (a): El presente cuestionario tiene por objeto evaluar el nivel de Competencia laboral, en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Instrucciones: Por favor, encierre con un círculo su respuesta según corresponda:

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

		1	2	3	4	5
Conocimientos	Certificación académica					
	1. ¿Los funcionarios/servidores están certificados en relación al perfil del puesto?					
	2. ¿Los funcionarios/servidores están capacitado para el desempeño del puesto?					
	Desarrollo cognitivo					
	3. ¿Toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?					
	4. ¿Toma conciencia y comprende los procesos y procedimientos del trabajo?					
	Desarrollo sicológico					
5. ¿Manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?						
6. ¿Manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?						
Habilidades y destrezas	Técnicas					
	7. ¿Los funcionarios/servidores aplican TICs para el cumplimiento de su trabajo?					
	8. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?					
	Personales					
	9. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad de liderazgo o usan su posición formal de jefe o posición en el puesto?					
	10. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?					
11. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?						
Características personales	Orientación al usuario					
	12. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?					

13. ¿Los funcionarios/servidores tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los usuarios?					
14. ¿Los funcionarios/servidores expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?					
Proactividad					
15. ¿Mantiene una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?					
16. ¿Es predispuesto para emprender acciones, mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?					
17. ¿Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario?					

Cuestionario del Desempeño Laboral

Estimado Colaborador. (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo diagnosticar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas. Asimismo, su finalidad es académica y confidencial.

Por favor, encierre con un círculo su respuesta según corresponda:

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

EFICIENCIA	ESCALAS				
Características del trabajo	1	2	3	4	5
1. Cuando llega a su área de trabajo, ¿Comienza a trabajar inmediatamente?					
2. Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.					
3. Se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.					
4. Puede mantener su atención en el trabajo.					
5. Considera a su trabajo interesante.					
6. Considera a sus tareas monótonas y aburridas.					
7. Comete muchos errores en su trabajo.					
8. Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea.					
9. Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.					
10. Realiza actividades variadas.					
11. Puede utilizar los conocimientos que tiene.					
12. En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades.					
13. Como es su trato con los usuarios.					
Autonomía					
14. Pide ayuda frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo.					
15. Se limita a cumplir las indicaciones que recibe.					
16. Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas.					
17. Tiene independencia para actuar.					
18. Puede tomar decisiones.					
Políticas del Personal					
19. Las instancias de capacitación que recibe están bien planeadas.					
20. Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo.					
21. Considera que debería tener más oportunidades para capacitarse.					
22. Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con su interés.					
23. Su trabajo está bien pagado.					

24. Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo.					
25. Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo.					
26. Teniendo en cuenta los aspectos propuestos, y lo que usted considere necesario incluir, cuan satisfecho esta con su trabajo.					
EFICACIA					
Conocimiento del trabajo					
27. Falta mucho a su trabajo.					
28. Llega puntualmente a su trabajo.					
29. Cumple con su horario de trabajo.					
30. Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.					
31. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto					
Habilidades para el planeamiento					
32. Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área de trabajo.					
33. Se interesa por dar su punto de vista en la forma de decisiones.					
34. Sabe planear sus propias actividades.					
35. Propone ideas para mejorar los servicios de su área de trabajo.					
Iniciativa					
36. Tiene iniciativa para realizar sus tareas.					
37. Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen.					
Habilidad para trabajar con otros					
38. En los conflictos de trabajo ¿tiene una actitud conciliadora?					
39. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo ¿le gusta cooperar?					
40. Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo.					
41. Trata de imponer sus puntos de vista sobre los de sus compañeros de trabajo.					
EFFECTIVIDAD					
Esfuerzo					
42. Persiste hasta que alcanza la meta fijada.					
43. Es constante en cualquier tarea que emprende.					
44. Realiza sus actividades con dedicación.					
45. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas.					
46. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás					
47. Puede trabajar, sin necesidad de estar con otras personas.					
48. Puede realizar su trabajo, sin ayuda de otros.					
Retroalimentación del trabajo					
49. Cuándo realiza su trabajo, ¿Puede saber a cada paso, si lo está haciendo bien?					
50. Le es posible saber si a cometido o no, errores en su trabajo.					
51. Cuando concluye la jornada laboral, puede saber sí terminó satisfactoriamente con sus tareas.					
52. Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas.					
53. Cada uno se “arregla como puede.					
54. Existe un ambiente de colaboración.					
55. Su jefe le hace sentir incapaz, si le pide ayuda.					
Retroalimentación del personal. Relación empleado – jefe inmediato					
56. “hace suyos” los problemas de trabajo de sus compañeros					

57. Es alentado por sus aciertos. ¿Esto lo impulsa a trabajar mejor?					
58. Cuando comete errores en su trabajo, sus compañeros de trabajo me critican					
59. Su jefe solo considera sus errores.					
60. Su jefe le informa periódicamente, si su trabajo está bien hecho.					
61. Le llaman la atención con frecuencia.					
62. Puede establecer objetos en su propio trabajo.					
63. En su área de trabajo, puede tomar decisiones importantes sin consultarlo.					
64. Participa en la elaboración de los planes de trabajo					
65. Conoces los programas de trabajo de su biblioteca.					
Relevancia de la Tarea					
66. Considera que sus compañeros estiman su trabajo como importante.					
67. Si dejaría de hacer su trabajo, afectaría el de los demás.					
68. Su jefe inmediato, valora mi trabajo.					
69. Con su trabajo, sirve a la comunidad.					
70. Gracias a su trabajo, su área funciona adecuadamente.					
71. Cuando deja de hacer sus tareas, pasa algo.					
72. Gracias a su trabajo, los usuarios reciben un buen servicio.					

Anexos N° 03: Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : MORI PINEDO WALTER ORLANDO
 Institución donde labora : UNSM-T
 Especialidad : MAGISTER EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable de Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Flores Pinedo Cindy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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


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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 11 de 12 de 2017


 Sr. Walter C. Mori Pinedo
 C.E.C. No. 10-001

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : MORI PINEDO WALTER ORLANDO
 Institución donde labora : UNSM-T
 Especialidad : MAGISTER EN GESTION PUBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable de Competencia Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Flores Pinedo Cindy

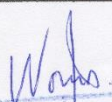
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

 Tarapoto, 11 de 12 de 2017



 Mg. Walter O. Mori Pinedo

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Díaz Juan Rafael
 Institución donde labora : UNSM-T, UCV-T, CREAF-T
 Especialidad : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : competencia laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Pro. Flores Pinedo Cindy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Objetividad y organización pertinente para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 11 de 12 de 2017

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Juarez Díaz Juan Rafael
 Institución donde labora : UNSM-T., IXV-T., CREBE-T.
 Especialidad : Doctor en Administración.
 Instrumento de evaluación : Escala de Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Pinedo Cindy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Presenta objetividad y Organización para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 11 de 12 de 2017

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : VIENA OLIVEIRA DAHPNE
 Institución donde labora : UNSM-T; UCV
 Especialidad : DOCTORA EN GESTION EDUCATIVA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable de Competencia Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Flores Pinedo Cindy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 10 de 12 de 2017



Dr. Dáhpne Viena Oliveira
Reg. Nº 2395275781

Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : VIENA OLIVEIRA DAHPNE
 Institución donde labora : UNSM-T; UCV
 Especialidad : DOCTORA EN GESTION EDUCATIVA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable de Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Flores Pinedo Cindy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						44

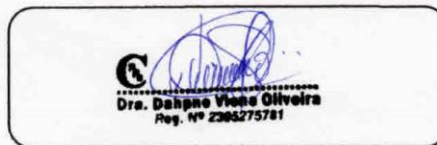
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

 Tarapoto, 10 de 12 de 2017



Dra. Dainne Viena Oliveira
 Reg. N° 2305275781

Sello personal y firma

Anexo N° 04: Autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

Lamas, 14 de Diciembre del 2017

CARTA N° 020-2017-SGRH/MPL

SEÑORA : CINDY FLORES PINEDO
ASUNTO : AUTORIZA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACION Y ENCUESTA.

La Municipalidad Provincial de Lamas, autoriza a la Bachiller Sra. Cindy Flores Pinedo, a desarrollar su proyecto de investigación y encuestas en nuestra institución de la tesis denominada “COMPETENCIA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE Lamas periodo 2017, periodo 2017, para optar la maestría de gestión pública en la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

Me suscribo de Usted, no sin antes aprovechar la ocasión para renovarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS
Lic. Adm. Edgar F. Campos Carmen
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS


Anexo N° 05: Repositorio Biblioteca

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, CINDY FLORES PINEDO, identificada con DNI N° 41546507, egresada de la escuela de POSGRADO de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo la Divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "COMPETENCIA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS. PERIODO 2017.", en el repositorio institucional de la UCV(<http://dspace.ucv.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....

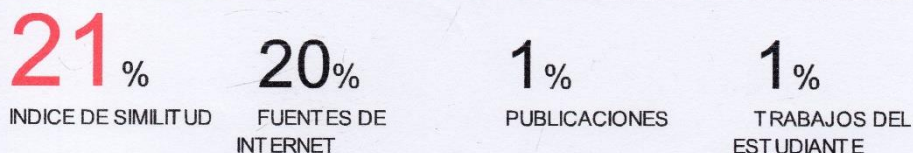

CINDY FLORES PINEDO
DNI N° 41546507

Tarapoto, 26 de Abril de 2018

Anexo N° 06: Informe de Originalidad

“Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	investigacionpostgradoucv.bligoo.pe Fuente de Internet	1%
2	www.sgp.gov.ar Fuente de Internet	1%
3	espg.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	preval.org Fuente de Internet	<1%
5	gestiondeltalentohumano.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
6	talentohumano69056.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
7	www.psycoconsult.com Fuente de Internet	<1%
8	www.munipiura.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo N° 07: Acta de Originalidad

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

La Docente Metodóloga de Investigación, Dra. **Dahpne Viena Oliveira**, ha revisado la tesis de la **Br. Cindy Flores Pinedo**, titulada: "**Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017**", constato que la misma tiene un índice de similitud de **21%**. 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.

Tarapoto, 25 de abril de 2018.



Dra. **Dahpne Viena Oliveira**
Reg. N° 2306275781
Docente Metodólogo
DNI: 05275781