



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Nivel de desarrollo de competencias laborales y el
nivel de desempeño laboral de los trabajadores de
una municipalidad provincial - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTORA:

Bach. Lazo Condo, Yuri Dulcenia

ASESORA:

Dra. Montaña Revilla, Fany Magdalena

SECCIÓN:


Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Políticas Públicas

PERÚ – 2018

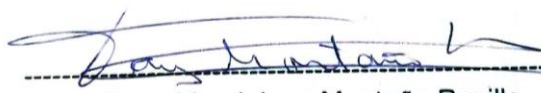
PÁGINA DEL JURADO



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Presidente



Mg. Pilar Victoria Gálvez Galarza
Secretaria



Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla.
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis Ángeles de la Guarda, al Corazón de Jesús y la Virgen Inmaculada Concepción, por estar siempre cuando los necesité.

A mis padres por darme fortaleza y estar siempre en mi vida impulsando aun en los momentos más difíciles y a mis hermanos por creer siempre en mí.

Yuri

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien me dio la oportunidad de iniciar y culminar los estudios de posgrado, alcanzando un grado más en mi carrera profesional. A la Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla, docente que con su apoyo, conocimiento, experiencia, esfuerzo, consejos, enseñanza, dedicación y con la oportunidad otorgada logre terminar los estudios con éxito.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Yuri Dulcénia Lazo Condo estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Identificado con DNI 44650145 con la tesis titulada, “Desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Provincial – 2018”, 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 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.

Trujillo, 01 Diciembre del 2018



Br. Yuri Dulcénia Lazo Condo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada, “Desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de una Municipalidad Provincial - 2018”, con la finalidad de establecer e identificar las características de la situación financiera. En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de académico de Maestra en Gestión Pública.

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	VII
INDICE DE TABLAS	X
INDICE DE FIGURAS	XI
RESÚMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del Problema.	32
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	34

1.7. Objetivos	36
II. METODO	38
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, Operacionalización:.....	39
2.3. Población, Muestra	42
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN.....	63
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	69
ANEXOS	73
ANEXO N° 01 Matriz de consistencia	74
ANEXO N° 2 Matriz de Operacionalización.....	79
ANEXO N° 3 Matriz del instrumento.....	81
ANEXO N° 4 INSTRUMENTO.....	85
CUESTIONARIO VARIABLE 1 : Nivel de desarrollo de Competencias Laborales	85
INSTRUMENTO VARIABLE 2: Desempeño Laboral	87

ANEXO N° 5 Ficha técnica del instrumento	90
ANEXO N° 6 Barenos	92
ANEXO 7: Validez por expertos	94
ANEXO N° 8 Confiabilidad estadística	102
ANEXO N° 9 Documento de autorización para aplicación del instrumento.....	104
ANEXO N° 8 Base de datos	106

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de desarrollo de Competencias Laborales	45
Tabla 2: Eficacia	46
Tabla 3: Liderazgo.....	47
Tabla 4: Planificación	48
Tabla 5: Asertividad.....	49
Tabla 6: Nivel de desempeño laboral	50
Tabla 7: Objetivos laborales	51
Tabla 8: Predisposicion a colaborar	52
Tabla 9: Trabajo en equipo.....	53
Tabla 10: Prueba de normalidad: Nivel de desarrollo de competencias laborales	54
Tabla 11: Comprobacion de hipotesis general	55
Tabla 12: Relacion entre el nivel de Desarrollo de competencias laborales y Objetivos laborales	56
Tabla 13: Relacion entre el Nivel de desarrollo de competencias laborales y Predisposición a colaborar.....	57
Tabla 14: Relacion entre el Nivel de desarrollo de competencias laborales y Trabajo en equipo	58
Tabla 15: Relacion entre el Nivel de desempeño laboral y eficacia	59
Tabla 16 Relacion entre el Nivel de desempeño laboral y liderazgo	60
Tabla 17: Relacion entre el Nivel de Desempeño laboral y planificación	61
Tabla 18: Relacion entre el Nivel de desempeño laboral y asertividad	62

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de desarrollo de Competencias Laborales	45
Figura 2: Eficacia.....	46
Figura 3: Liderazgo	47
Figura 4: Planificación	48
Figura 5: Asertividad	49
Figura 6: Nivel de Desempeño Laboral	50
Figura 7: Objetivos laborales.....	51
Figura 8: Predisposicion a colaborar	52
Figura 9: Trabajo en equipo	53

RESÚMEN

En esta investigación tiene por objeto instituir relación nivel entre el desarrollo de competencia laboral y nivel de desempeño de los trabajadores de la Entidad Edil de Arequipa durante el 2018, cuya determinación resulta fundamental, para la mejor determinación de políticas administrativas que determinen una ejecución eficiente de los procesos administrativos municipales, para lograr un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.

El presente trabajo es cuantitativa no experimental, diseño correlacional transversal y de muestra no probabilística constituido por trabajadores públicos que desempeñan funciones en los diferentes órganos de línea, los cuales son 100 trabajadores de la Municipalidad de Arequipa. La recopilación de información se efectuó aplicando el instrumento como encuesta de la Variable 1: desarrollo de competencias laborales; y, la aplicación de un cuestionario de la variable 2: Nivel de desempeño laboral, relacionando las variables del estudio así como analizar la incidencia e interrelación, entre ellas.

Del resultado de la correlación se desprende que el coeficiente alcanza un índice de, 315, lo que implica que el desarrollo de competencias laborales y nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos se relacionan en un rango positivo media; Así también, respecto a la significancia conseguido es 0,01 menor a 0.05 permitiendo descartar la hipótesis nula; y, aprobar la hipótesis de investigación planteada; afirmando la existencia de una correlación significativa entre las variables planteadas.

PALABRAS CLAVE: Eficacia, liderazgo, planificación, organización, análisis.

ABSTRACT

El presente estudio de investigación tiene como objeto establecer un vínculo entre el desarrollo de la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Arequipa en el año 2018. Ejecución eficiente de los procesos administrativos municipales, para lograr un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.

El presente trabajo es cuantitativo no experimental, de diseño correlacional transversal y de muestra no probabilística constituido por trabajadores públicos que desempeñan funciones en los diferentes servicios de línea, los cuales son 100 trabajadores de la Municipalidad de Arequipa. La recopilación de información se aplicó al instrumento como encuesta para la Variable 1: desarrollo de competencias laborales; y, la aplicación de un cuestionario para la variable 2: Nivel de desempeño laboral, tratando de relacionar las variables del estudio, así como la incidencia y la interrelación, entre ellas.

El resultado de la correlación se desprende que el coeficiente alcanza un índice de, 315, lo que implica el desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos se relacionan en un rango positivo de medios; Así también, respecto a la importancia que tenemos, es 0.01 menor a 0.05 lo que permite descartar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis de investigación planteada; lo que se afirma hay una correlación significativa entre las variables planteadas.

KEYWORDS: Efficiency, leadership, planning, organization, analysis.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, competencias laborales y el nivel de desempeño laboral se ha convertido en necesidad principal y fundamental para el buen servicio que se presta en las empresas y más en el sector público; el término fue empleado por primera vez por Martha Nussbaum (2006), " (algo así como "derechos o libertades sustanciales" a todo ser humano). "Competencias" tales como realizar transacciones económicas y/o intervención en actividades políticas. Dichas "competencias" son piezas fundamentales del desarrollo, siendo ello, la pobreza se concibe como una carencia (o un despojo) de dichas "capacidades". Esto contrasta con las teorías formuladas sobre la filosofía del desarrollo humano y social. Identificación que determina la diferencia de individuo en persona resulta fundamental en términos de nuestra sociedad, de ello deriva las competencias profesionales, técnicas y las de oficio, el mundo actual requiere que las capacidades laborales estén fuertemente fortalecidas para un mejor desempeño que conlleva a un rendimiento laboral; asimismo, la definición de capacidad y su implicancia en el trabajo, es acorde a la realidad existente del universo profesional, representado el nivel de flexibilidad, con requerimientos mayores de capacidades y destrezas personales;

La problemática en términos nacionales; conlleva a que no necesariamente las competencias laborales sobre todo en el sector público no son las esperadas, por lo que deviene en una deficiente praxis laboral conllevando a resultados que terminan siendo anodinos ante la mirada del usuario, es indispensable considerar la existencia de un doble discurso en el Perú sobre los servidores públicos, de un lado se considera que la forma o institucionalidad a partir de las normas y dentro del imperio de la ley ha sido promulgada en el 2012 la Ley de la Modernización de la Administración Pública, esta a su vez se confronta con otra realidad que es propiamente el factor humano que a pesar de no negar las capacidades, su desempeño no es el más esperado conllevando a una

problemática que se agudiza cuando se observa el itinerario del usuario o del público en general.

En nuestra localidad más aun considerando que es urbano, las competencias que se desarrollan en el cumplimiento de la función sobre todo aquello que tiene que ver con la atención del usuario termina siendo un cumplir y no un trabajo de mejorar las condiciones en la que el atendido considera que el estado se preocupa por su necesidad y sobre todo que es la instancia donde puede resolver los diversos trámites o derechos que tiene el poblador, en esa medida Arequipa y su municipalidad revisten situaciones agudas del servicio que presta, pero además dentro de las áreas se observa que existe mucha improvisación de los servidores públicos en las funciones que de acuerdo al MOF deben cumplir, esta problemática radica en que mucho de los cargos de acuerdo al MOF y el ROF, no son coherentes con el hacer de los empleados, por desconocimiento, improvisación y solo un cumplir sin mediar criterios lógicos o racionales, la misma normatividad es usada como de camisa de fuerza, no existe tramite donde el jefe no tenga que decidir, dejando de lado la posibilidad de resolución del empleado, este mismo no quiere ganarse problemas y no resuelve esperando que el jefe de la orden, resultas de ello la administración se torna en caótica y nada funcional y lejos de la eficiencia.

El nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa durante el 2018, desde ya concita una problemática en la gestión pública. Como se sabe uno de los problemas fundamentales de la función pública es la falta de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores tales como la eficacia, liderazgo, planificación, asertividad, y aplicación de estas competencias a su desempeño laboral diario lo que ocasiona lentitud en la administración pública derivando en una burocracia del sistema Municipal, más aún en provincias.

Esta investigación refleja estos inconvenientes que existen diariamente cotidianamente en la gestión Municipal de Arequipa.

1.2. Trabajos previos

La estructuración para el marco teórico se da de la siguiente manera:

Entre los antecedentes internacionales, señalamos a:

Jaén, M, (2010) “predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”, tesis doctoral para optar el grado de Doctor por la Universidad Complutense; el objetivo de examinar el rol del trabajador en el desarrollo económico de una Entidad, está desarrollando una notable importancia en estos tiempos, en el ámbito nacional e internacional. Siendo que el recurso humano es la base de las Empresas de servicios, que someten el mundo empresarial durante el siglo XXI. Ejemplo la Unión Europea da empleo al 66% de los trabajadores y continúa en aumento. La Metodología utilizada es estudios de casos a partir de un diseño mixto. Las conclusiones son: La posibilidad de tener métodos eficientes y eficaces que permita pronosticar la productividad laboral del personal. Las características forman parte del interés laboral de los servidores municipales: estimulación, rasgos de la personalidad y la discernimiento de factores psicosociales de su ámbito laboral.

Siendo ello el mencionado estudio se concentró en investigar la correlación existente entre las variables estudiadas y rol de variables de estudio siendo eficacia, planificación, asertividad y componentes sociales que emplean un rol fundamental beneficio del personal en su entorno laboral. Primero se comenzara describiendo cada aspecto por separado, desarrollando los diferentes estudios teóricos que los respaldan. (Norton, 2001). Es por ello que los estudiosos de las áreas de personal conocen que las entidades con mayor rendimiento laboral, son aquéllas adoptan diversas prácticas de recursos humanos. Sin embargo son los trabajadores de la entidad las encargadas de cumplir las estrategias de negocios establecida por la Alta Dirección.

Diaz, A (2010), "Competencias laborales y desempeño en una empresa farmacéutica", tesis ostentada para el grado de maestro en Adm. Industrial y Empresas y servicios por la U. de San Carlos de Guatemala, Guatemala; el objetivo es desarrollar el perfil del puesto del departamento de asuntos regulatorios, fundados en capacidades laborales de las compañías farmacéuticas y servir de patrón para los demás puestos de trabajo de la compañía y por ende de modelo de gestión de RRHH en la organización.

Metodología, utilizado la dispersión Guinni, para medir la calidad del desempeño en la empresa privada. Conclusiones, Se elaboraron las Descripciones de Puestos, normas técnicas de competencias laborales, así como la gestión en RRHH en mejorar la cultura empresarial para mejorar la productividad de la empresa.

Conforme lo mencionado, el hecho de tener técnicas y estrategias eficientes que logren pronosticar la utilidad de los trabajadores, es de importancia apoyo en el cumplimiento de procedimientos de la organización como algunos de los aspectos que tienen influencia en el mejora del utilidad laboral de servidores y resultados obtenidos en la institución como: empuje, la percepción que se tengan al respecto de los elementos psicosociales de su ámbito laboral. El pronóstico del rendimiento de los trabajadores partiendo de indicadores de percepción, motivación de elementos sociales.

Antecedentes Nacionales

Tito, P. (2012), "Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana" trabajo de tesis ostentada para la obtención del Doctorado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Siendo la finalidad la conceptualización de la valía en los servidores de las Entidades se oriente a indicar que una gestión organizacional sea establecida en el reconocimiento y valoración de cada trabajador, conforme a sus competencias laborales, conocimientos, procedimiento y actitudes, siendo

el método de investigación es etnográfico a partir de formación de focus group y testimonios en dicha empresa para recoger información de los trabajadores no solo como productores de mercancía sino como seres humanos que están dentro de la dinámica productiva. En ese sentido, las conclusiones son que se implante un mecanismo de capacitación y formación constante y permanente de personal técnico y directivo, estableciendo instituciones formativas de Entidades Públicas con Entidades Privadas.

Antecedentes locales Caceres, A. (2016) “Nivel de fortalecimiento de competencias sociales y la no reincidencia delictiva medio libre Yanahuara período 2011 -2014”, tesis para la maestría entregada por la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo es asumir las competencias de manera integral es decir el aspecto social incluye las competencias laborales analizando la relación que existe entre Nivel de fortalecimiento de competencias sociales y la no reincidencia delictiva - medio libre Yanahuara, siendo el método de investigación usada no experimental correlacional, con la muestra de 60 liberados (ex –internos) en Medio Libre Yanahuara, Arequipa. Empleando la encuesta e instrumento de cuestionario como técnica empleada, según la escala de actitudes de Likert. Conclusiones: se demuestra que se logro competencias sociales pero que están en proceso y la no reincidencia delictiva no existe temor de resocializarse e integrarse la sociedad.

Lozada, F. (2015) “La gestión empresarial y eficacia en el servicio, en SEDAPAR de Arequipa, 2010 – 2014”, la tesis propuesta para la obtención del grado de maestro en gestión pública, por la Universidad Cesar Vallejo, siendo la finalidad establecer correlación existente Gestión empresarial, eficacia en el servicio, en SEDAPAR S. A, constituido afirmación que gestión pública es un servicio que se brinda a la sociedad por necesidad y que la burocracia existente creo supuestos sobre su condición laboral resultando a las disposiciones que toma SEDAPAR, que resulta en una mejor atención del servicio; la metodología utilizada, resulta un estudio no experimental, diseno correlacional, siendo un total de 120 trabajadores de SEDAPAR evaluados; concluyendo la relación positiva entre las variables estudiadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desarrollo de competencias laborales

Vargas, Casanova, & Montanaro, (2001) señala lo siguiente: Capacidad de efectuar una actividad laboral de manera efectiva, aplicando, destrezas, conocimientos, actitudes, habilidades, conocimientos para el logro de objetivos eficientes; El desempeño competente del trabajador y el conocimiento es el principal motor de la productividad de una entidad. Por tanto, el desempeño y el aumento de conocimientos, además de beneficiar a la mejora de los resultados en la entidad, favorece al incremento de capacidades y volver a las organizaciones más competitivas en el mercado.

Desde un punto de vista competencia laboral significa que las organizaciones o entidades públicas requieran un personal más capacitado debido a que el mercado se vuelve cada vez más competitivo ya que día a día se crean nuevas necesidades, las cuales deben de ser satisfechas en forma oportuna y rápida, lo cual no es cubierta por la tradicional forma de organización laboral. Siendo ello las organizaciones o entidades públicas deben de adaptarse al cambio, aprender continuamente y aceptar desafíos, ello es imperativo para la organización. Lograr este objetivo constituye que la Organización cuente con un equipo competente conformado, por personal competente y capacitado. Este nuevo mundo globalizado crea la necesidad de contar con mayores competencias, organizaciones y contar con la capacidad de entender, analizar, y emplear de forma rápida una gran cantidad de información nueva y cambiante. La interacción entre los equipos de trabajo y entre sus miembros, hace posible que estos se comuniquen efectivamente y esta habilidad es muy apreciada en el ámbito profesional. OIT, precisa al trabajo decente de la siguiente manera: trabajo productivo en circunstancias de equidad, libertad, dignidad y seguridad; por lo que los derechos laborales son protegidos y estos cuentan con un salario adecuado. Asimismo el Director General de la OIT entiende por trabajo honesto el realizado en circunstancias de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; y, define al trabajo productivo como: el trabajo con

respeto a los derechos, protegidos, realizados en seguridad y pensando en las decisiones que puedan afectar los derechos de los trabajadores; Asimismo, la creciente aumento de los servicios, ha incrementado la demanda de competencias laborales, negociación y la buena atención a los usuarios.

Es preciso mencionar que el reciente mercado empresarial requiere de una educación específica referido a habilidades directivas y técnicas que incremente el rendimiento laboral tales como eficacia, planificación, liderazgo y asertividad en el trabajo, ualn buen ambiente laboral y realización en cumplimiento labor lo cual viene a ser muy reconocido y apreciado. El capital humano es el pilar fundamental de toda entidad, tanto para las entidades públicas como para entidades privadas al ser el primer contacto con público usuario; el cual es un elemento fundamental e imagen de una entidad prestadora de servicios.

Siendo ello podemos definir Competencia, como: la capacidad de una persona para desempeñar exitosamente su trabajo en un ambiente laboral favorable, aplicando sus cualidades personales en un trabajo determinado, con un nivel de calidad, fiabilidad, y certeza aceptable.

El termino competencia tiene una variedad de estudiosos los cuales la definen de diferente manera, aquí alguna de las definiciones encontradas:

Aquí las primordiales cualidades de las Competencias laborales:

- Características perdurables del individuo
- Se ponen en practica cuando se ejecuta una actividad.
- Se vinculan con la realizacion exitosa de una actividad laboral u otra.
- Es causa directa del buen rendimiento laboral.
- Pueden ser usados en más de una actividad laboral.

Compenentes de la competencia

Boyatzis indica que la competencia es una motivación, una destreza, un rasgo, la idea de su lugar en la sociedad, grupo de habilidades y aptitudes usados para desempeñar una labor.

Siendo ello las Competencias es la union de lo cognitivo (habilidades y conocimientos), afectividad (personalidad, motivaciones, actitudes,ect.), lo psicomotriz (destrezas, hábitos) y lo psicofísico.

Los componentes la competencia son:

SABER: conocimientos, informacion, convceptos, datos.

SABER HACER: Habilidades, experiencia, destrezas, técnicas en la aplicación de conocimientos hacia la acción.

SABER SER: valores, normas, cualidades, intereses, que conllevan al cumplimiento de las funciones.

SABER ESTAR: Propensión al conocimiento, comunicación interpersonal, beneficiando al trabajo en equipo.

Características de la Competencia

1. **Motivos:** Es lo que la persona desea o quiere de forma consistente, convietiendose en sus las metas propuestas.
2. **Rasgos:** Son particularidades distintivas permanentes de las personas.
3. **Autoconcepto:** Es el percepción que una persona tiene de sí misma, en relacion a sus valores, identidad, cualidades, modos y su personalidad.
4. **Conocimientos:** Es la información especifica que un ser humano obtiene.
5. **Habilidades:** Es la destreza de un ser humano para realizar una acción física o intelectual de manera eficiente.

Modelos de Competencias:

Mertens establece tres modelos fundamentales:

a) **Modelo Funcional:**

Capacidad de un individuo para llevar a cabo sus funciones laborales conforme la calidad y estándares requeridos por el mercado laboral.

Permitiendo a las entidades medir el nivel de competencias técnicas de sus trabajadores.

b) Modelo Conductual:

Es las acciones, comportamiento que las personas de alto desempeño, iniciativa y liderazgo, están dispuestas a hacer en forma constante, para el logro de resultados superiores;

c) Modelo Constructivista o Integrativo:

Definida por las personas capaces de realizar acciones para el logro de resultados de calidad y satisfacción.

Tipos de Competencias:

a) Competencia personal

La conforman conocimientos, capacidades y/o habilidades para valorar sus propias habilidades y debilidades, estableciendo objetivos personales y profesionales, y respectivo cumplimiento; capacidad para lograr el aprendizaje de nuevos conocimientos y amoldar a sus actitudes, comportamientos y habilidades.

b) Competencia para la comunicación

Son las capacidades, habilidades para lograr transmitir, obtener y alcanzar ideas, información ya sean verbales, escritas, y otros; con la finalidad de intercambiar conocimiento, información y emociones.

c) Competencia de diversidad

Son las capacidades y habilidades, utilizadas para el logro comprender, preciar y utilizar las habilidades únicas de los seres humanos y de un grupo de trabajo, en pro de la mejora de la Entidad.

d) Competencia ética

Considerados como las, capacidades y habilidades para agregar valores éticos y morales así como y principios éticos en el ámbito laboral.

e) Competencia transcultural

Considerados como las capacidades y habilidades de identificar, admitir y apreciar las semejanzas y discrepancias nacionales y cultural; y, usarlas en las situaciones y estrategias organizacionales.

f) Competencia en equipos

Incluye los conocimientos, capacidades y habilidades para apoyar y dirigir equipos de trabajo para que alcancen los fines y objetivos de la organización.

Asimismo, la competencia en equipos permitirán:

- Establecer los escenarios en los que es más favorable el uso o no de enfoque de equipo y el tipo de equipo más conveniente.
- Establecer metas claras de desempeño para el equipo.
- Liderar las actividades para definir las responsabilidades y participar las tareas con los miembros del equipo.
- Solucionar los conflictos personales y los relacionados con el desempeño laboral que se presenten entre los miembros del equipo.
- Evaluar el desempeño laboral del individuo y el del equipo en lo relativo al cumplimiento de metas, con las correcciones necesarias.

g) Competencia para el cambio

Incluye las capacidades, conocimientos y habilidades, requeridas para adaptarse a las transformaciones de las tareas, estrategias, estructuras y tecnologías del puesto de trabajo y de responsabilidad de una persona.

En resumen, el termino fue usada primeramente en la psicología y usada con posterioridad por la Administración de RRHH, hasta el termino que hoy se conoce como Gestión por Competencias.

En resumen, el termino competencia fue usada o establecida primeramente en la psicología y usada con posterioridad por la Administración de Recursos Humanos, hasta el termino que hoy en dia se conoce como Gestión por Competencias.

Gestion por competencias

Referido a la habilidad de realizar exitosamente su función laboral, aplicando conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias anteriores y entendimiento del proceso para el logro de objetivos eficientes. Todas los individuos poseen de conocimientos, atributos y características, los cuales son innatos o adquiridos los cuales son usados para una determinada actividad. Es por ello que buscamos de identificar aquellas características eficaces para el buen desempeño de las tareas de la Entidad ya que las competencias con pieza clave para la organización.

Las competencias, es piesa clave para desarrollo de los puestos laborales y por ende en el buen funcionamiento de la Entidad. siendo ello al ajustar las competencias del trabajador requeridas por el puesto del area, la ejecucion de su funcion óptimo. Si, por el contrario, existe un desfase entre las capacidades necesidades del puesto asi como características del personal, la ejecucion de la función serrá negativamente afectada.

Tipos de competencias según su especificidad:

- **Conocimientos específicos;** son los conocimientos carácter técnico, concretos, exactos para la correcta ejecución de las funciones encomendadas.
- **Habilidades/ cualidades;** son las capacidades especificas, exactas que garantiza la ejecucion exitosa de las funciones del puesto de trabajo.

Por lo tanto, si mencionadas estas semejanzas en el uso de estos terminos, nos damos cuenta que al mencionar Gestion de talento, es refiere a Gestion por competencias.

Eficacia

Mokate, K., (2002) El vocablo procede del Latín efficere que proviene del termino facere, que expresa hacer o lograr; asimismo, la RAE, define el termino como virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”.

asimismo; María Moliner esclarece el concepto, indicando que: se aplica a las personas o cosas que llevan a cabo el servicio para el cual están destinadas. Sin embargo el Webster’s International especifica el termino (efficacy) como el poder de lograr los resultados deseados.

Siendo ello podemos definir el termino Eficacia como el uso de las habilidades, conocimientos, capacidades y esfuerzos requeridos para lograr las metas propuestos.

Escucha Activa

Una de las cualidades del ser humano es la empatia que este siente por otro ser semejante. Por lo cual el oyente escucha activamente para poder comprender sentimientos, ideas o pensamientos del hablante, lo que permite al ser humano comunicarse. El escuchar es la capacidad fisica que nos permite poner atencion y comprender nuestro entorno que, complementada con otras variables como la observacion o el interes, nos que permite entender a plenitud al interlocutor.

La escucha activa, es una técnica, destreza y/o habilidad de la comunicación humana, usada frecuentemente en los campos de la enfermería, la psicoterapia y la resolución de conflictos.

Seguimiento

Red por la inclusión laboral, (2015). Define como la agrupación de acciones destinada a garantizar la adaptación del personal al puesto de trabajo y así favorecer a la mejora laboral y la permanencia en el puesto, por lo cual es necesario realizar un proceso de Seguimiento Laboral; contando con las siguientes herramientas:

- Identificar los problemas del trabajador, para apoyar en la solución.
- Establecer las necesidades requeridas para un mejor desempeño laboral.
- Motivar y apoyar al trabajador.
- Orientar al trabajador en la solución de conflictos, absolviendo las dudas e inquietudes no resueltas.

Liderazgo

Es la agrupación de capacidades y conocimientos que una persona posee permitiéndole influir de positivamente en los individuos y grupo definido de individuos, logrando que laboren con entusiasmo para la consecución de objetivos de objetivos y metas. Asimismo, es concebida la facultad de iniciativa de negociar, emplazar, impulsar, producir y calificar un grupo de trabajo.

Resolución de problemas complejos

El noción de resolución de problemas, está relacionado al procedimiento que permite la solución de efectiva de un conflicto.

En su sentido más lato, la resolución de un problema inicia con la identificación del conflicto, contrariedad o inconveniente que requiere de una solución.

Una vez que el conflicto es identificado, se establece una planificación para desarrollar la acción que culmine en la resolución del problema.

Toma de decisiones acertadas

Es el procedimiento racional y sistemático en el cual elige la opción mas viable de entre varias, la cual influya en el buen funcionamiento de la organización, forjando un impacto positivo o negativa conforme la elección.

Es por ello que la toma de decisiones, en un primer plano debe de Identificar y analizar el problema que puede originar una disminución en el rendimiento y producción laboral, imposibilitando la consecucion de metas planteados.

Segundo, investigar y obtener información: recopilación de toda la información es vital para correcta toma de decisión; tercero, la propuesta de alternativas de solucion; cuarto, la eleccion de la mejor alternativa propuesta, conforme a la información, tecnicas, herramientas y metodos usados para proponer alternativas de decisión, y, por utlimo, la aplicación: ya elegido la alternativa más óptima, se planifica las actividades a implantar luego de lo cual se realiza el seguimiento de los resultados optenidos.

Planificación

La planificación es el proceso de programacion mediante el cual se busca la organizar el personal de manera operativa y estratégica, conforme a las habilidades y capacitación que poseen, ello alineado a los objetivos de la Entidad;

En otras palabras la planificacion involucra el prever los resultados que la entidad quiere lograr y establecer las estrategia requeridas para conseguir el objetivo deseado: luego de lo cual el éxito se puede demostrarse en logros financieros u objetivos alcanzados, por ejemplo, llegar a ser la Entidad mejor calificada en lo que se refiere satisfacción del usuario.

Dominio de las Tic

Las TICs son el conjunto de elementos informaticos permiten elaboraci3n, acceso y acumulaci3n de la informaci3n ya sea a trav3s datos, im3genes, sonido contenidos dentro de un sistema de informaci3n integrado e interconectado; asimismo, la la rapidez con que viaja la informaci3n y poder contar con ella en tiempo real y el acceso de un numero masivo de personas; es por ello que hoy en

dia en el estado de globalizado en el que vivimos se requiere de personas capacitadas para el manejo de las TICs, que aseguren el mejora de la Entidad.

Programación

La Programación Laboral, es el proceso mediante el cual se asegura el uso eficiente de recursos humanos, colocar a las personas con las habilidades adecuadas en el lugar y en el momento correcto a un costo accesible.

Asertividad

Es preciso mencionar que la asertividad es una conducta, comportamiento inherente al ser humano, mediante el cual da a conocer sus convicciones, opiniones; asimismo, defiende y expresa consciente, congruente, directa y equilibradamente sus opiniones, con la finalidad de dar a conocer sus propuestas e ideas asimismo, el de resguardar sus derechos, sin el propósito de dañar o perjudicar a terceros, procediendo con autoconfianza, seguridad y no de manera emocional, limitante propia de la ansiedad, la culpa o la enojo.

Operaciones y analisis de sistemas

La estructura de modelos explicativos de la organización y el funcionamiento de las Entidades han permitido realizar avances extraordinarios en campos tan variados como la toma de decisiones, programación, control de calidad, optimación, entre otros, específicamente cuando se actúa en situaciones complejas en las que la eficacia y eficiencia son funciones de múltiples variables en la investigación de operaciones. La utilidad de la IO es la construcción de modelos analógicos y simbólicos para constituir etapas, situaciones o procesos organizacionales, aunque estos modelos no son más que representaciones abreviadas de la realidad, que admiten identificar y representar con facilidad las relaciones existentes entre las partes y funciones de las organizaciones.

Pensamiento Critico

El pensamiento crítico radica en estudiar y valorar la permanencia de los razonamientos, sobre todo las aseveraciones que la población admite como verdaderas. La mencionada valoración se logra realizar mediante la observación,

práctica, razonamiento y el método científico. El pensamiento crítico requiere de exactitud, igualdad y pruebas, para impedir imprecisiones y falacias.

El proceso implica el uso de la inteligencia, habilidades y conocimiento para lograr un enfoque sensato y justificado respecto un cuestión; así como; aprender a reconocer y evadir los prejuicios cognitivos; revisar las fuentes de información; y, finalmente, identificando, definiendo y valorando los argumentos; lo mas importante es la capacidad de descifrar ideas, situaciones o informacion de diversa índole, para ello el pensador crítico duda de todo lo que se lee o escucha, para visualizar de manera objetiva los datos.

Desempeño Laboral

Chiavenato menciona: el Nivel de desempeño laboral es la manera en la cual los empleados ejecutan sus labores. Evaluándose en el transcurso de las revisiones del rendimiento, en la cual el empleador toma en consideración los elementos de habilidad de liderazgo, planificación, planificación, organización del logro de productividad, al evaluar a cada personal de forma particular.

Para el logro de un nivel de desempeño aceptable se requiere incluir: a) factor de las recompensas; y, premiarlo salarialmente en el cumplimiento satisfactorio de sus funciones, así como comprobar posibles deficiencias o necesidades de en la realización de sus funciones. b) *Objetivos laborales*; Las Entidades con alto rendimiento laboral, controlan con regularidad el desempeño de su personal y de la competencia. Los cual les permite medir el nivel de desempeño; y, lograr la bienestar tanto de empleados como de los usuarios.

Hoy en día las Entidades con excelentes servicios creen que la empresa se refleja en la relación de sus empleados con el público usuario, siendo por ello que crean un ambiente de apoyo y capacitación a los empleados y los premian por el buen desempeño de sus labores. La evaluación de desempeño es un compromiso de línea tanto del empleado como de gerencias, dado que el jefe es ejemplo evaluando el resultado de ambas partes, a través de la retroalimentación. Ya que

el gerente otorga los recursos al empleado así como (capacitación, preparación, instrucción, consejería, conocimientos, equipamiento, objetivos y metas a cumplir); y, el trabajador desempeña un buen trabajo y los efectos esperados.

Se entiende desempeño como las acciones y omisiones de un trabajador en el ejercicio de su cargo, llegando a ser bueno, regular o malo, en comparación con las tareas asignadas. El buen desempeño u desempeño alto debe ser reconocido con la promoción y estabilidad; el desempeño regular y bajo; muestra la necesidad capacitación, posibles problemas de remuneración, u problemas de clima laboral o problemas internos de la organización que influyen en el desempeño del trabajador.

Objetivos laborales

Cumplimiento de metas

Meta es el objetivo planteado por la entidad, a la cual se propone alcanzar en un plazo determinado y con la aplicación recursos determinados, depende exclusivamente de las acciones de los trabajadores; para ello se requiere la disposición de diversos factores como la Visión, planificación, organización, trabajo, paciencia, espíritu de lucha y demás. Dicho de otra manera el cumplimiento de metas; es el desempeño esperado por el indicador relacionado a la utilidad y/o al objetivo estratégico relacionado con el logro de resultados.

Cumplimiento de procedimientos

Toda Entidad para el buen funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, cuenta con un manual de procedimientos, el cual incluye todas las actividades de los funcionarios y establece las responsabilidades de los mismos. Al contar con reglas y procedimientos claros, la estructura operacional permite el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores, creando una cultura de armonía interna, proyectando una adecuada imagen institucional. El respeto y cumplimiento de los manuales de procedimientos por parte de los trabajadores consolida las fortalezas de la Entidad frente a la gestión. Es por ello que es indispensable que toda Entidad cuente con manuales de procedimiento para el cumplimiento de las

metas institucionales y así lograr fortalecer la eficiencia, eficacia, efectividad y celeridad en todos los procedimientos.

Predisposicion a colaborar

Compromiso en el trabajo

Es la disposición individual de cumplimiento de un deber laboral, sin comprometerse. Surgiendo del propio individuo contribuyendo con un extra que lleva a la excelencia, ya que usa todas las capacidades individuales y realiza más de lo requerido.

Al establecer una escala: se mide desde el compromiso máximo hasta niveles intermedios o bajos, donde máximo, es el rendimiento deseado por la entidad, hasta intermedio o bajo que es donde inicia a disminuir la productividad, afectando la relación con los demás empleados y con el público usuario, culminando con la renuncia o despido del trabajador. Es el nivel intermedio, donde se encuentran la gran cantidad de trabajadores, los cuales no se sienten motivados o involucrados por su empleador, por lo cual no se sienten comprometidos ni parte de la Entidad, es por ello que depende de la Entidad lograr el compromiso de sus trabajadores, logrando que compartan las metas Institucionales así como el logro que comprendan la importancia la función que desempeñan.

Es decir el buen trato al empleado posibilita el sentido de pertenencia a la Entidad dando como resultado el compromiso laboral.

Compromiso Organizacional

Los originarios estudios del compromiso organizacional surgieron a partir de mediados de 1960 con los estudios de Lodhal y Kejner (1965). Se puede definir como el nivel que el empleado se identifica a una entidad en específica y las metas y objetivos de ella, queriendo conservar su relación con la Entidad. Es por ello que el involucramiento con el trabajo representa identificarse y comprometerse con su labor; por otro lado, el compromiso con la organización es la identificación del trabajador con la Entidad para la cual labora.

Es decir que el compromiso organizacional es la aceptación e interiorización de las objetivos y principios de la Entidad aceptándolas y cumplirlas en favor de la Entidad, identificación a la Entidad.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la labor ejecutado por diversos trabajadores, donde cada quien realiza un rol fundamental para el cumplimiento de un mismo objetivo. El trabajo en equipo es una de las circunstancias psicológicas más favorables para los trabajadores que son ejemplo de manera positiva en el ejercicio eficaz del trabajo que permite el logro de resultados, fortalece el compañerismo, armonía, mejora la confianza entre compañeros así como la motivación para el cumplimiento de las tareas.

Comunicación interna

La relación diaria que los trabajadores tienen siendo indispensable para la organización, siendo que la comunicación es imprescindible para que el personal cumpla un mismo objetivo ayudando que el personal se sienta seguro, motivado y con la confianza necesaria para expresar sus ideas, opiniones o sugerencias.

Confianza

Albert J. Novell define a la confianza como la necesidad emocional que se expresa de forma racional y con valores que nos permite relacionarnos con los demás. Por otro lado podemos definir a la confianza como el esfuerzo que una persona realiza frente a otra para crear un ambiente positivo y agradable, con valores y conductas éticas y adecuadas en el espacio laboral. En el ámbito laboral la confianza permite tomar decisiones de forma rápida, oportuna y precisa.

1.4. Formulación del Problema.

General.

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?

Específicos.

- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y los objetivos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que exista entre el desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio servirá para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, permitiéndole conocer las falencias existentes y proponer soluciones para desarrollar sus competencias laborales tales como eficacia en su labor, liderazgo, planificación de sus labores, asertividad en la toma de sesiones en pro de la mejora de la gestión municipal.

Además, el hecho que no exista una debida planificación en la distribución de las labores por parte de las jefaturas, ocasiona retraso en sus funciones laborales, ocasionando un bajo desempeño laboral y disminución de productividad, entre otras.

El beneficio de contar con el diagnóstico de la Municipalidad, es el de definir las falencias y debilidades de la Entidad, con lo cual podrán poner mayor énfasis en solucionar dicha problemática, proponiendo eventos de capacitación enfocadas para el desarrollo de las competencias laborales, lo cual conllevara a la mejora del desempeño laboral por ende el trabajo en equipo para la consecución de las metas laborales del personal así como el de la Institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis Hi y Ho general de investigación.

Hi: Existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño en la Municipalidad Provincial de Arequipa - 2018

Ho: No existe relación entre el nivel de competencias laborales y el nivel de desempeño en la Municipalidad Provincial de Arequipa - 2018

Hipótesis específica de investigación

- a) Existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y los objetivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- b) Existe relación entre el nivel desarrollo de competencias laborales y dimensión de la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- c) Existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y la dimensión de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- d) Existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- e) Existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- f) Existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- g) Existe relación entre el Nivel de desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018

Hipótesis negativa específica de investigación

- a) No existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y los objetivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- b) No existe relación entre el nivel desarrollo de competencias laborales y dimensión de la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- c) No existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y la dimensión de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018

- d) No existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- e) No existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- f) No existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- g) No existe relación entre el nivel de desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General.

Determinar la relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018
- Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel desarrollo de competencias laborales y la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel Desarrollo de competencias laborales y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.

- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.
- Determinar el grado de relación que existe entre el nivel desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.

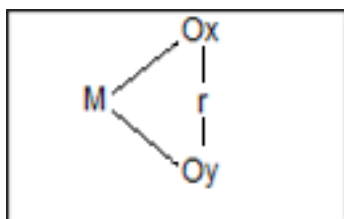
II. METODO

2.1. Diseño de investigación

En el presente estudio se considera el diseño correlacional (tipo transversal, ya que se aplica en un momento dado) que el objetivo del estudio correlacional es saber el grado de relación existente entre variables, en un espacio y tiempo definido. Ya que se desea conocer cómo es el comportamiento de una variable viendo la conducta de otras variables que se encuentran relacionadas. (Kerlinger & Lee, 2002), “El diseño correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas”. El tipo de estudio es no experimental ya que no existe manipulación de variables de estudio. El tipo de investigación pertenece al tipo descriptivo. (Sánchez y Reyes, 1996; Alarcón 1991).

El diseño transversal, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2003) se recolecta de información se realiza en un momento dado, el cual busca relacionar las variables de la tesis y examinar su ocurrencia e interrelación.

Corresponde el presente esquema:



Dónde:

- | | | |
|----|---|---|
| M | = | Muestra de investigación |
| r | = | Indica la posible relación entre las variables estudiadas |
| Ox | = | Desarrollo de competencia |
| Oy | = | Desempeño laboral |

2.2. Variables, Operacionalización:

Variable 01 : Desarrollo de competencias laborales

Variable 02 : Nivel de Desempeño laboral

MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<i>Nivel de Desarrollo de competencias laborales</i>	Competencia laboral es la capacidad de llevar a cabo de manera efectiva una función laboral aplicando los conocimientos, información, habilidades, destrezas, requeridos para el logro de metas que dicha función supone. Vargas, Casanova y Montanaro,(2001, p.30)	La competencia a partir de la efectividad en el trabajo será evaluada. La cual se medirá mediante un instrumento.	Eficacia	Escucha activa Seguimiento	Nominal
			Liderazgo	Resolución de problemas complejos y Toma decisiones acertadas	
			Planificación	Dominio de las TIC y programación	
			Asertividad	Operaciones y análisis de sistemas y pensamiento crítico	

Nivel de Desempeño laboral	"Es la forma en que los servidores ejercen sus funciones. Éste se evalúa durante la ejecución del rendimiento, en la cual el empleador toma en cuenta componentes como la capacidad de liderazgo, planificación, efectividad y asertividad; habilidades organizativas y la productividad para evaluar a cada trabajador de manera particular. Chiavenato,(2002, p.198)	En el Nivel de desempeño laboral se desarrolla las competencias, habilidades y destrezas la cual califica la actuación del servidor según el desempeño en el cargo, mediante una encuesta	Objetivos laborales	Cumplimiento de metas Cumplimiento de procedimientos,	Ordinal
			Predisposición a colaborar	Compromiso en el trabajo, Compromiso organizacional,	
			Trabajo en equipo	Comunicación interna, Confianza	

FUENTE: Elaboración propia.

2.3. Población, Muestra

Los datos utilizados para la presente investigación son proporcionados mediante recolección de información de los servidores de la Provincial de Arequipa, para computar cada indicador.

Siendo la Población es censal ya que se aplica el instrumento a todos los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa los cuales suman 100.

AREAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA	PERSONAL	PORCENTAJE
Oficina Legal	6	6%
Oficina de Recursos Humanos	9	9%
Oficina de Desarrollo urbano e infraestructura	15	15%
Oficina de Administración Tributaria	18	18 %
Oficina de Contabilidad	12	12%
Oficina de seguridad ciudadana	3	3%
Oficina de Logística y Abastecimiento	7	7%
Oficina de Tesorería	8	8%
Oficina de tramite documentario	5	5%
Oficina de presupuesto	7	7%
Oficina de rentas	10	10%
TOTAL	100	100%

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnicas

- Observación. Comprobación de los procesos administrativos de la Municipalidad.
- Encuestas. Cuestionarios de preguntas dirigidas al personal administrativo de la Municipalidad; constituido por 17 preguntas bajo los baremos siempre =3, a veces=2, y nunca =1.

Instrumentos

- Cuestionario. Permite conseguir la información de los servidores públicos de acuerdo a los requerimientos del trabajo de la investigación. que comprende 22 preguntas, bajo la escala de Likert, totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo=2, ni de acuerdo, ni en desacuerdo=3, de acuerdo=4 y totalmente de acuerdo=5.

Validación:

Para la validación de los instrumentos, se aplicó el juicio de tres expertos magister de la especialidad, quienes dieron su opinión respecto a la redacción y contenido de la encuesta y del cuestionario, quienes concluyeron que la técnica y el instrumento son aplicables a las unidades de estudio.

Confiabilidad del Instrumento de Medición

El análisis de confiabilidad se llevó a cabo mediante el estadístico de fiabilidad del alfa de cronbach efectuado a la Variable 1 el nivel de desarrollo de Competencias Laborales; aplicado en una muestra censal de 18 elementos, alcanzando un resultado de ,789, con una consistencia interna con tendencia a ser muy alta; y, Variable 2: El nivel de Desempeño laboral; aplicado en una muestra censal de 16 elementos, alcanzando un resultado de, 915, con una consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Los resultados fueron analizados usando la estadística descriptiva, ya que esta permite desarrollar análisis por medio de la obtención de tablas porcentuales con sus pertinentes gráficos de barras e interpretaciones por variable y dimensioe.

Asimismo; se usa la estadística inferencial para la comprobar la hipótesis mediante las medidas estadísticas coeficiente de correlación de R de Pearson y asimismo en la presente investigación fue empleado el programa Excel y el uso del software SPSS versión 23, para el procesamiento de los resultados.

III. RESULTADOS

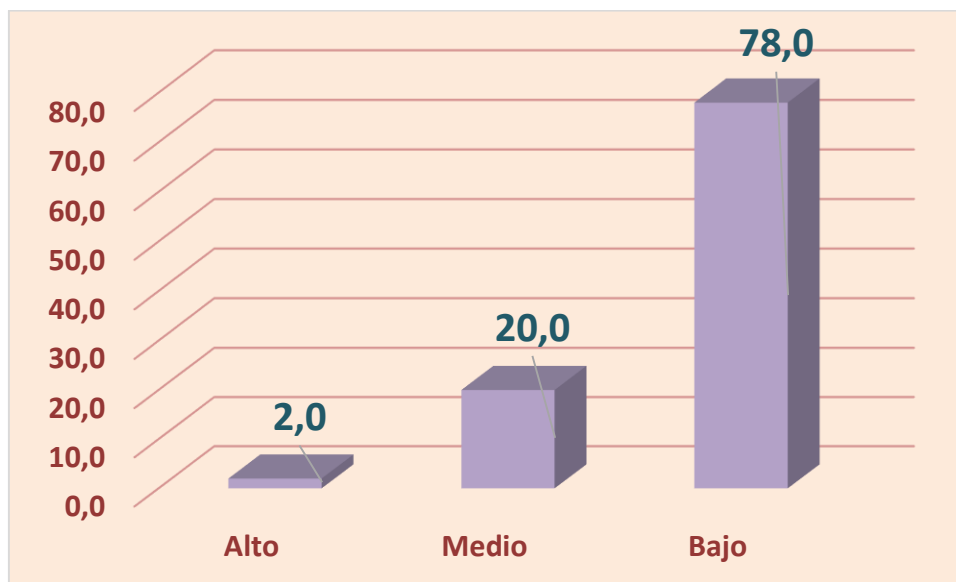
Resultados de la Variable 1:

Tabla 1 Nivel de desarrollo de Competencias Laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	2.0
Medio	20	20.0
Bajo	78	78.0
Total	100	100.0

Fuente: Bases de datos

Figura 1 Nivel de desarrollo de Competencias Laborales



Fuente: tabla 1

Interpretación:

En la Tabla 1 y Figura 1: Resultados de la Variable 1: Nivel de desarrollo de competencias laborales, se aprecia que el 78.00% del total de encuestados opina que el nivel de competencias es bajo, mientras que el 20.00% opina que es medio, y el 2.00% opina que es alto.

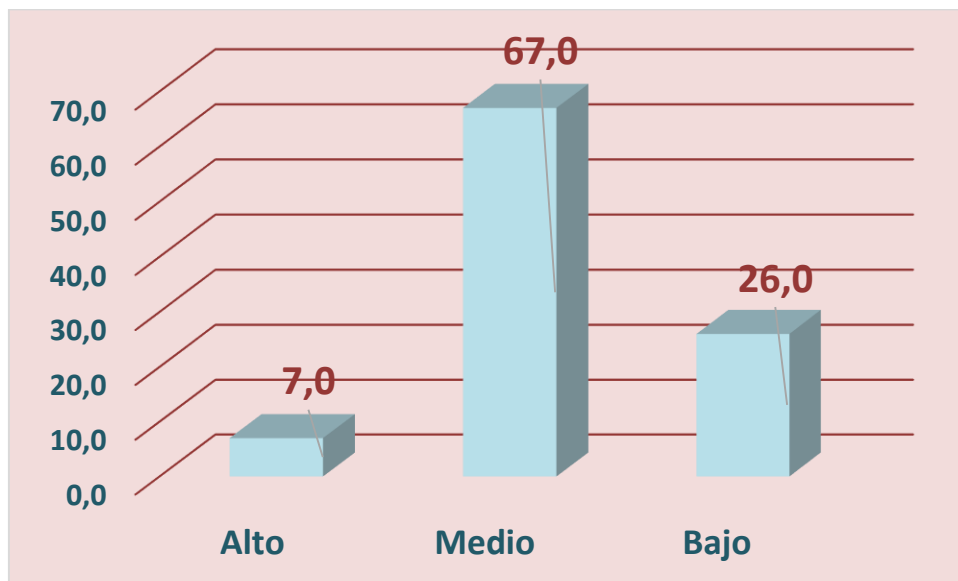
Resultado de las Dimensiones

Tabla 2 Eficacia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	7.0
Medio	67	67.0
Bajo	26	26.0
Total	100	100.0

Fuente: Bases de datos

2 Figura 2 Eficacia



Fuente: tabla 2

Interpretación:

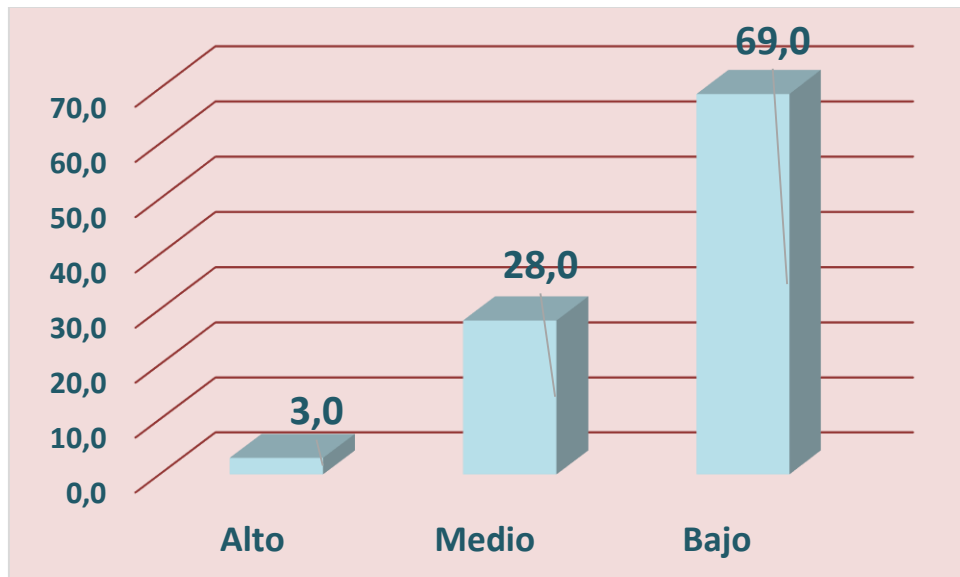
En la Tabla 2 y figura 2: Eficacia, se aprecia que el 26.00% del total de encuestados opinan que es baja, mientras que el 67.00% medio, y a que el 7.00% opinión es alta.

Tabla 3 Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	3.0
Medio	28	28.0
Bajo	69	69.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Bases de datos

Figura 3 Liderazgo



Fuente: tabla 3

Interpretación:

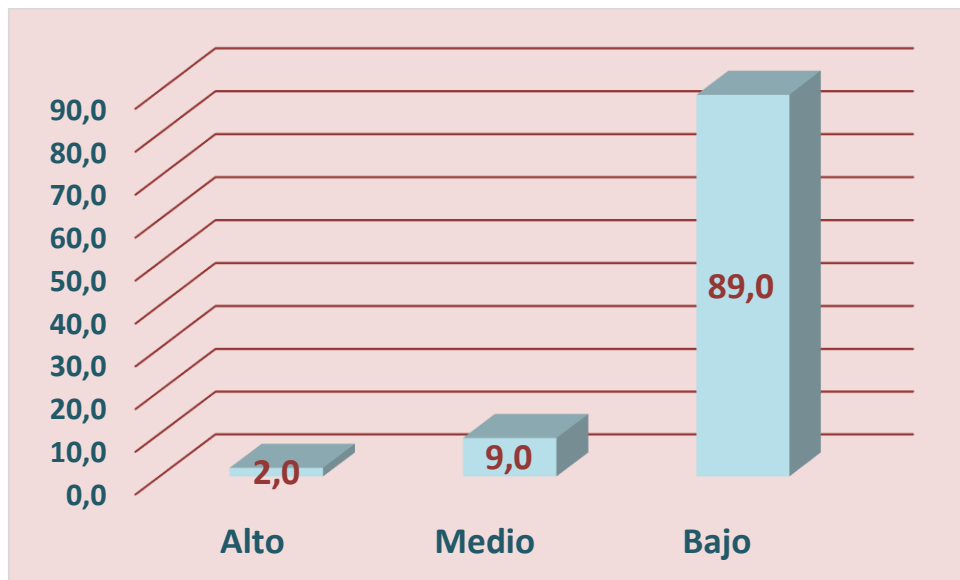
En la Tabla 3 y figura 3: Liderazgo, se aprecia que el 69.0% del total de encuestados la opinión es baja, mientras que el 28.0% medio, y a que el 3.0% opina que es alta.

Tabla 4 Planificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	2.0
Medio	9	9.0
Bajo	89	89.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Bases de datos

Figura 4 Planificación



Fuente: tabla 4

Interpretación:

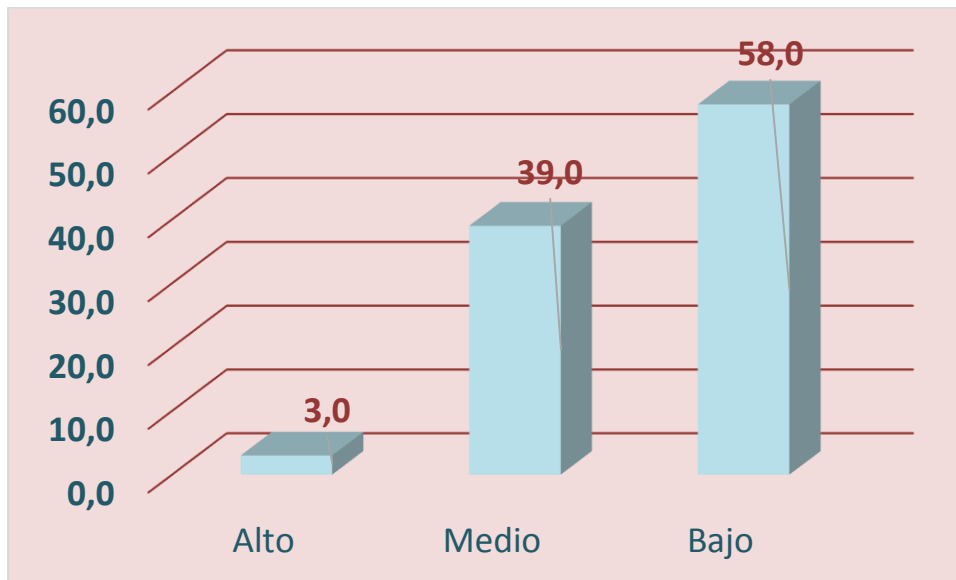
En la Tabla 4 y figura 4: Planificación, se aprecia que el 89.0% del total de encuestados la opinión es baja, mientras que el 9.0% medio y el 2.0% opinión es alta.

Tabla 5 Asertividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	3.0
Medio	39	39.0
Bajo	58	58.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Bases de datos

Figura 5 Asertividad



Fuente: tabla 5

Interpretación:

En la Tabla 5 y Figura 5: Asertividad, se aprecia que el 3.0% del total de encuestados la opinión es baja, mientras que el 80.0% medio y el 17.0% opinión es alta.

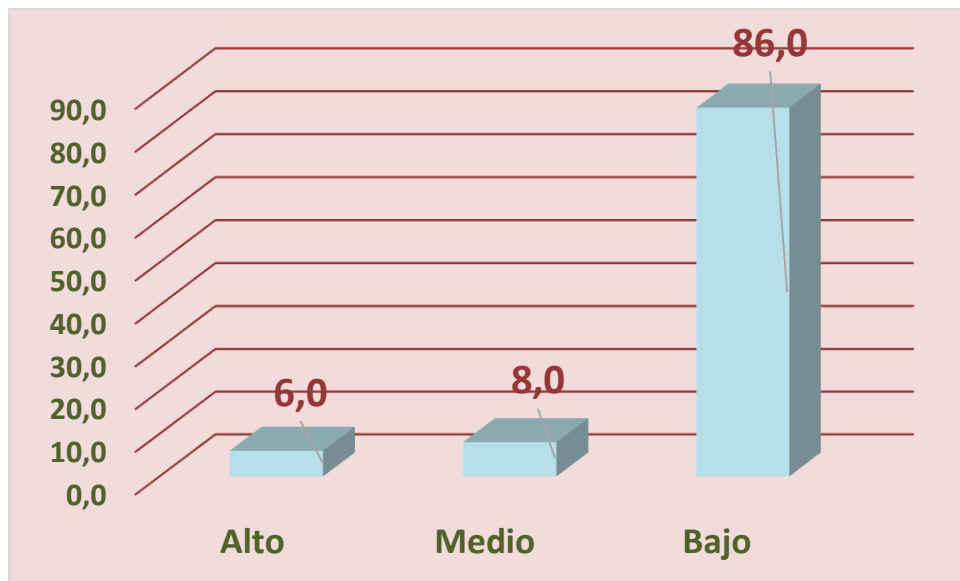
Resultados de la Variable 2

Tabla 6 Nivel de desempeño laboral

Nivel de desempeño laboral			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	6	6	6.0
Medio	8	8	8.0
Bajo	86	86	86.0
Total	100	100	100.0

Fuente: Base de Datos

Figura 6 Nivel de Desempeño Laboral



Fuente: tabla 6

Interpretación:

En la Tabla 6 y figura 6: Resultados de la Variable 2: Nivel de Desempeño laboral, se aprecia que el 86.00% opina que es bajo, el 8.00% es medio, el 6.00% opina alto.

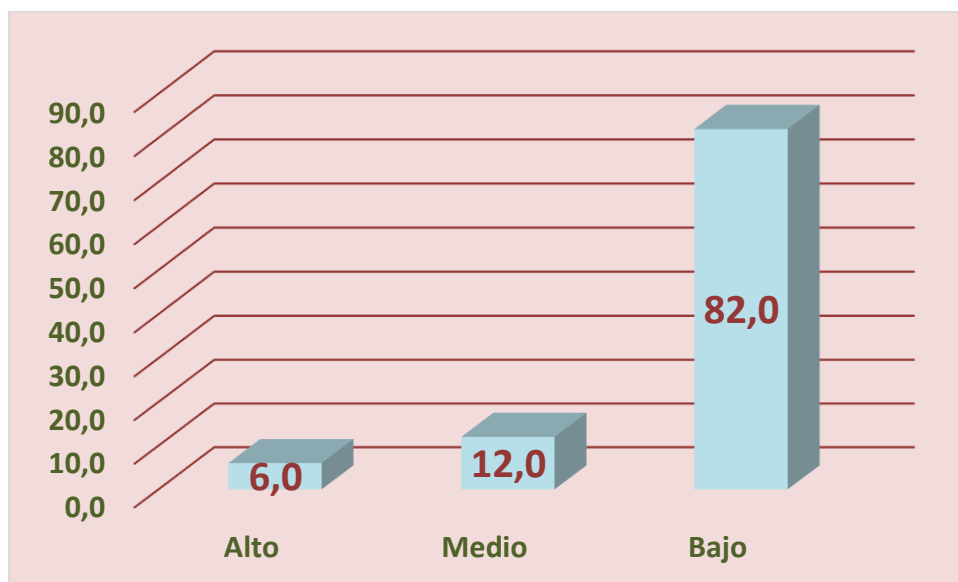
Resultados de dimensiones variable 2

Tabla 7 Objetivos laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	6.0
Medio	12	12.0
Bajo	82	82.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Base de Datos

7 Figura 7 Objetivos laborales



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

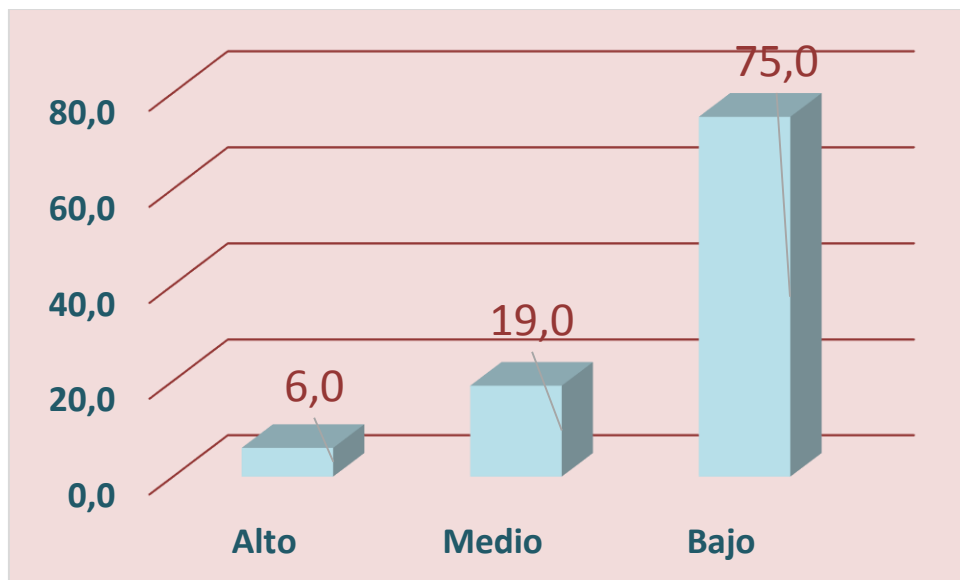
En la Tabla 7 y figura 7: Objetivos laborales, se aprecia que el 82.00 % opina que es baja, el 12.00% medio, luego el 6.00 % opinan que es alta.

Tabla 8 Predisposicion a colaborar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	6.0
Medio	19	19.0
Bajo	75	75.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Base de Datos

Figura 8 Predisposicion a colaborar



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

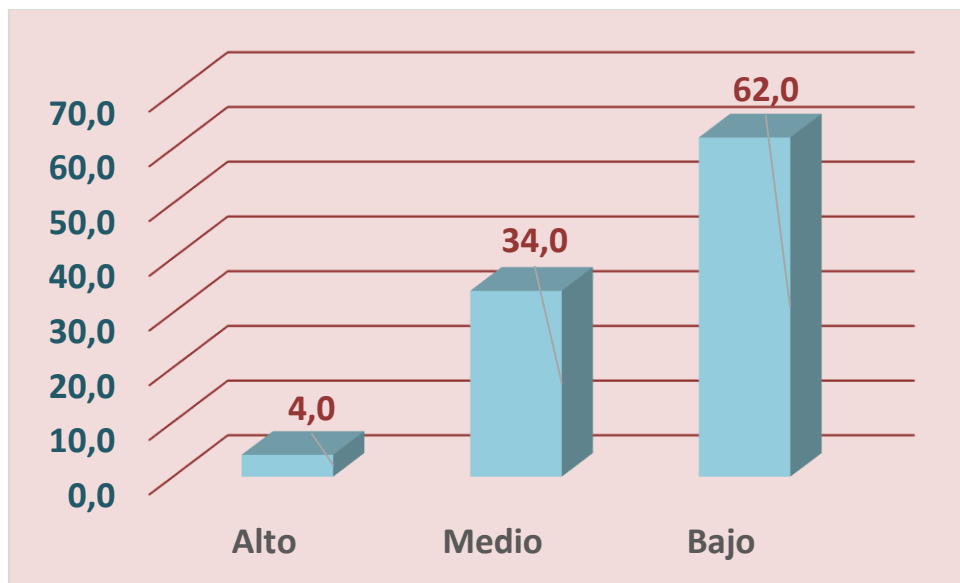
En la Tabla 8 y Figura 8: Predisposición a colaborar, se aprecia que el 75.00 % opina que es baja, el 19.00% medio, luego el 6.00 % opinan que es alta.

Tabla 9 Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	4.0
Medio	34	34.0
Bajo	62	62.0
TOTAL	100	100%

Fuente: Base de Datos

Figura 9 Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En la Tabla 9 y Figura 9: trabajo en equipo, se aprecia que el 62.00 % opina que es baja, el 34.00% medio, luego el 4.00 % opinan que es alta.

Tabla 10 Prueba de normalidad: Nivel de desarrollo de competencias laborales

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Nivel de desarrollo de competencias laborales	Nivel de desempeño laboral
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	42,73	73,48
	Desviación estandar	3,130	13,793
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,156	,086
	Positivo	,156	,078
	Negativo	-,087	-,086
Estadístico de prueba		,156	,086
Sig. asintótico (bilateral)		,000 ^c	,065 ^c

a. La distribución de la prueba es normal.

b. Calculado a partir de datos.

c. Corrección del significado de Lilliefors.

En la tabla 10: comprobamos que en este caso la distribución es normal (nivel de significación 0.065); al ser el nivel de significancia mayor que 0.05.

Tabla 11 Comprobacion de hipotesis general

Nivel de desarrollo de competencias laborales y nivel de desempeño laboral

		Correlación	
		Nivel de desarrollo de competencias laborales	Nivel de desempeño laboral
Nivel de desarrollo de competencias laborales	Correlación Pearson	1	,315**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	100	100
Nivel de desempeño laboral	Correlación Pearson	,315**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	100	100

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

Interpretación:

En la tabla 11 se ve la correlación entre la variable nivel de desarrollo de Competencias laborales y desempeño laboral, existiendo entre ellas una correlación positiva demostrando el valor obtenido con el estadístico R de Pearson ($r= 0,315$), así mismo en cuanto al valor de significancia obtenido al ser menor al valor 0,01 nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis de investigación planteada;

COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECIFICAS

**12Tabla 12: Relacion entre el nivel de Desarrollo de competencias laborales y
Objetivos laborales**

Correlations		Nivel de desarrollo competencias laborales	Objetivos laborales
Nivel de desarrollo competencias laborales	Correlación Pearson Sig. (bilateral) N	1 100	,317** ,001 100
Objetivos laborales	Correlación Pearson Sig. (bilateral) N	,317** ,001 100	1 100

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

Interpretación:

En la tabla 12 se observa la correlación entre la variable Desarrollo de Competencias laborales y objetivos laborales, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r= 0,317$); así mismo, en cuanto al valor de significancia obtenido 0,01 es menor al valor 0.05, nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 13 Relación entre el Nivel de desarrollo de competencias laborales y Predisposición a colaborar

Correlaciones

		Nivel de desarrollo competencias laborales	Predisposición a colaborar
Nivel de desarrollo competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,251*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	100	100
Predisposición a colaborar	Correlación de Pearson	,251*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 13 se observa la correlación entre la variable Desarrollo de Competencias laborales y Predisposición a colaborar, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R de Pearson ($r= 0,251$); así mismo, en cuanto al valor de significancia obtenido 0,012 al ser menor al valor 0.05, nos permite rechazar la hipótesis nula y validar a hipótesis de investigación planteada.

Tabla 14 Relación entre el Nivel de desarrollo de competencias laborales y Trabajo en equipo

Correlaciones

		Nivel de desarrollo competencias laborales	Trabajo en equipo
Nivel de desarrollo competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,305**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	100	100
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,305**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	100	100

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

Interpretación:

En la tabla 14 se observa la correlación entre la variable Desarrollo de Competencias laborales y Trabajo en Equipo, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r= 0,305$); así mismo, en cuanto al valor de significancia obtenido 0.002 es menor a 0,05 nos permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis de investigación planteada;

Tabla 15 Relación entre el Nivel de desempeño laboral y eficacia

Correlaciones

		Nivel de desempeño Laboral	Eficacia
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,133
	Sig. (bilateral)		,018
	N	100	100
Eficacia	Correlación de Pearson	,133	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	100	100

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

Interpretación:

En la tabla 15 se observa la correlación entre la variable Desarrollo de Competencias laborales y eficacia, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r = ,133$); así mismo, en cuanto al valor de significancia de 0,018 menor a 0.05, nos permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada.

Tabla 16 Relacion entre el Nivel de desempeño laboral y liderazgo

Correlaciones

		Nivel de desempeño Laboral	Liderazgo
Nivel de desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,240*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	100	100
Liderazgo	Correlación de Pearson	,240*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 16 se observa la correlación entre la variable Nivel de desempeño laboral y liderazgo, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r= 0,240$); así mismo, en cuanto al valor de significancia de 0.016 menor a 0.05, nos permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada.

Tabla 17 Relación entre el Nivel de Desempeño laboral y planificación

Correlaciones

		Nivel de desempeño Laboral	Planificación
Nivel de desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,232*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	100	100
Planificación	Correlación de Pearson	,232*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 17 se observa la correlación entre la variable Nivel de desempeño laboral y Planificación, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r= 0,232$); así mismo, en cuanto al valor de significancia de 0.020 menor a 0.05, nos permite rechazar la hipótesis planteada y validar la hipótesis nula.

Tabla 18 Relación entre el Nivel de desempeño laboral y asertividad

Correlaciones

		Nivel de desempeño Laboral	Asertividad
Nivel de desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,243*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	100	100
Asertividad	Correlación de Pearson	,243*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 18 se observa la correlación entre las variables Nivel de desempeño y Asertividad, existiendo entre ellas una correlación positiva el cual se demuestra con el valor obtenido con el estadístico R Pearson ($r = 0,243$); así mismo, en cuanto al valor de significancia de 0.015 menor a 0.05, nos permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis planteada.

IV. DISCUSIÓN.

Primero: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe una relación positiva entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Arequipa – 2018; con una correlación de coeficiente de ,315, y con el nivel significancia de 0,01 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto concuerda con lo que dice (Norton, 2001) el cual considera que las entidades con mayor rendimiento laboral, son aquellas que adoptan diversas prácticas de recursos humanos ya que son los trabajadores de la entidad los encargados de cumplir con las estrategias de negocios establecida por la Alta Dirección; por lo tanto diremos que la relación existente entre nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad, está íntimamente relacionada con los recursos que la entidad pone a su disposición para el incremento del nivel desarrollo de sus competencias laborales por ende mayor nivel en el desempeño de sus labores.

Segunda: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre nivel de desarrollo de competencias laborales y objetivos laborales, con una correlación de coeficiente de ,317, y con el nivel significancia de 0,01 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula, esto concuerda con lo que dice Vargas, Casanova, & Montanaro, (2001) señala que: competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad laboral, aplicando conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias anteriores y comprensión del proceso para lograr objetivos eficientes que tal actividad implica, Por tanto diremos que al lograr desarrollar las competencias se logra alcanzar objetivos institucionales planteados.

Tercero: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe una relación positiva entre el nivel desarrollo de Competencias laborales y predisposición a colaborar, con una correlación de coeficiente de, 251, y

con el nivel significancia de 0,012 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto concuerda con lo que dice Vargas, Casanova, & Montanaro, (2001), indica que el desempeño competente del trabajador y el conocimiento es el principal motor de la productividad de una entidad; Por tanto diremos que las Entidades públicas requieren de personal más capacitado los cuales satisfagan las necesidades, en forma oportuna y rápida con un alta predisposición de colaboración.

cuarta: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre el nivel de desarrollo de Competencias laborales y Trabajo en Equipo, con una correlación de coeficiente de ,305, y con el nivel significancia de 0,002 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto concuerda con lo que dice (Cook, Young, Taylor y Bedford, 2000), considero que para buen trabajo en equipo requiere interacción social, Por tanto diremos que el desarrollo de las competencias laborales incrementan las relaciones laborales las cuales mejoran en gran medida el trabajo en equipo.

Quinta: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre el nivel de desempeño laboral y Eficacia, con una correlación de coeficiente de ,133, y con el nivel significancia de 0,018 (bilateral) permite validar la hipótesis de investigación planteada; y, rechazar la hipótesis nula es decir el nivel de desempeño se ve afectada por el indicador de eficacia; esto concuerda con lo que dice Lozada, F. (2015) *“La gestión empresarial y eficacia en el servicio, en SEDAPAR de Arequipa, 2010 – 2014, concluyo que la relación es positiva entre las variables gestión empresarial y la eficacia en el servicio. Por tanto diremos que la eficacia del servicio esa íntimamente relacionada con la nivel de desempeño laboral.*

Sexta: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre el nivel de desempeño laboral y liderazgo, con una correlación de coeficiente de $r=0,240$, y con el nivel significancia de 0,016 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto

concuerta con lo que dice (Waldman, 1994) que ciertos factores del sistema que afectan indirectamente el rendimiento, influyendo en primer lugar sobre aspectos del individuo, son los aspectos de los sistemas de RHH, procesos de liderazgo y diseño del trabajo, que permitan desarrollar y motivar a los trabajadores, Por tanto diremos que el desarrollo de competencias laborales tales como liderazgo es un poderoso potenciador para motivar al personal a mejorar en su desempeño laboral.

Séptimo: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre nivel de desempeño laboral y Planificación, con una correlación de coeficiente de $r=0,232$ y con el nivel significancia de 0,020 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto concuerda con lo que dice en la guía Técnico Pedagógica para Docentes de Formación Profesional, indica que la planificación de las actividades de aprendizaje constituye un elemento esencial por cuanto su objetivo es promover que se alcancen determinadas capacidades; Por tanto diremos que, se concluye que la planificación ayuda a promover el logro de las metas mejorando el desempeño laboral.

Octavo: En el presente estudio se llega a la conclusión que existe relación positiva entre el nivel de desempeño laboral y asertividad, con una correlación de coeficiente de $r=0,243$, y con el nivel significancia de 0,015 (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula; esto concuerda con lo que dice Mónica Ivette Sum Mazariegos en su tesis "Motivación y desempeño laboral"; en la cual define asertividad como la forma de expresión consciente, congruente, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas y sentimientos o defender sus legítimos derechos actuando desde un estado interior de autoconfianza lo cual ayuda a la toma de decisiones, por tanto diremos que la asertividad tiene estrecha relación con el nivel de desempeño laboral al ser pieza fundamental para la toma de decisiones de forma congruente y equilibrada.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva entre el nivel de Desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Arequipa – 2018; con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=,315$, y con el nivel significancia de $,001$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula.

Segunda: Existe relación positiva entre Desarrollo de competencias laborales y objetivos laborales, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=,317$, y con el nivel significancia de $0,01$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula

Tercera: Existe relación positiva entre Desarrollo de Competencias laborales y predisposición a colaborar, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=,251$, y con el nivel significancia de $,012$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula

Cuarto: Existe relación positiva entre Desarrollo de Competencias laborales y Trabajo en Equipo, con una correlación de coeficiente de $,305$, y con el nivel significancia de $,002$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula

Quinto: existe relación positiva entre Desempeño laboral y Eficacia, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=,133$, y con el nivel significancia de $,018$ (bilateral) permite validar la hipótesis de investigación planteada; y, rechazar la hipótesis nula es decir el nivel de desempeño se ve afectada por el indicador de eficacia.

Sexto: Existe relación positiva entre Desarrollo de Desempeño laboral y Liderazgo, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=0,240$, y con el nivel significancia de $0,016$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula

Séptimo: Existe relación positiva entre Desempeño laboral y Planificación, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=0,232$, y con el nivel significancia de $0,020$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula.

Octavo: Existe relación positiva entre Desempeño laboral y Asertividad, con una correlación de coeficiente de R Pearson $r=0,243$, y con el nivel significancia de $,015$ (bilateral) confirmando la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Arequipa, implementar un plan de capacitaciones para los trabajadores de la Municipalidad, que conlleven a una mejora continua de competencias laborales logrando así que los trabajadores tengan un excelente desempeño laboral.

Segundo: Se recomienda al Gerente Municipal firmar gestionar la firma de convenios con universidades e institutos, en programas de gestión pública, programas de retroalimentación y feedback, dotando a sus trabajadores de herramientas que sirva para mejorar el nivel del desempeño laboral a través de la mejora de las competencias laborales tales como eficacia, Liderazgo, planificación y asertividad, aplicando dichos conocimientos para la mejora de la Institución, tanto en los servicios que brinda, como el nivel de atención al público usuario.

Tercero: Se recomienda a la jefatura de Recursos humanos, llevar a cabo talleres grupales, en los cuales se estudien y evalúen la aplicación de los manuales de gestión de la propia Entidad y así lograr que cada funcionario conozca plenamente sus funciones, deberes y obligaciones dentro de la Municipalidad.

Cuarto: Se recomienda a los subgerentes de cada área de la Municipalidad, programar dentro de sus POIs (Plan Operativo Institucional), la capacitación de sus trabajadores, logrando así que las capacitaciones no sean centralizadas en las oficinas de Recursos Humanos o Gerencia, sino que se apliquen por igual a todas las áreas administrativas de la Municipalidad;

Quinto: Se recomienda a los subgerentes de la cada área de la Municipalidad, delegar funciones a sus trabajadores, cursos motivacionales, programas que ayuden al clima laboral, así como reuniones constantes con sus trabajadores, logrando así incrementar la confianza y por ende el liderazgo de su personal ayudándolos así a la toma de decisiones acertadas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aniel. (1997). *Necesidades de formación y perfiles profesionales en el sector electrónico*. Madrid: Aniel.
- Arnoletto, E. G. (s.f.). *Arnoletto, E.J.: Glosario de Conceptos Políticos Usuales, Ed. EUMEDNET 2007, texto. Obtenido de <http://www.eumed.net/dices/listado.php?dic=3>*
- Bowen, D. y. (1985). *Boundary-spanning-role employees and the*. Lexington: Press.
- Brunet, & Belzunegui. (2005). *Teoría general de sistemas*. Barcelona: GEDISA.
- Chavez, J. (2014). *Análisis, diseño e implementación una solución de inteligencia de negocios orientada a controlar los procesos de generación y emisión del DNI (Documento Nacional de Identidad) en el RENIEC (Registro Nacional de Identificación y Estado Civil)*. Lima: PUCP.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Contraloría, G. (2013). *Tres pilares de una gestión pública limpia y eficiente*. Lima: GTZ.
- Crosby, L. E. (1990). *Relationship quality in services*. Princeton: Princeton.
- Del Pozo Flórez, J. A. (2012). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación*. Barcelona: Narcea Ediciones.
- Devoto, R. (2012). *Calidad del servicio percibida en el sector público*. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Díaz, M. J. (2010). *PREDICCIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL A PARTIR DE INDICADORES DE MOTIVACIÓN, PERSONALIDAD Y PERCEPCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES*. Barcelona: Universidad Complutense.
- Gather. (2012). *Organización de la instituciones educativas en Buenos Aires*. Buenos Aires: PAIDOS.

- (Jaén, M, 2010) L. e. (2013). *Identificación de personas*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Identificaci%C3%B3n_de_personas&oldid=66689488>.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento; métodos de investigación en ciencias sociales*. Mexico D.F.: Mac Graw Hill.
- Normann, R. (1988). *La gestión en las empresas de servicios. Estrategia y liderazgo*. Bilbao : Deusto.
- Paoli, P. y. (2005.). *Fourth European survey on working conditions*. Obtenido de <http://www.eurofound.europa.eu/surveys>
- RENIEC. (2010). Guía de procedimientos GP-326-GRI/SGARF/005 . *Inventario de documentos registrales*. Lima, Peru: Reniec.
- RENIEC. (2011). la guía de recepción, organización , atención y acceso a los documentos registrales que custodia el archivo registral físico. Lima: Reniec.
- Talavera, E. (2009). *Experiencia de Gestión en la Implementación de Medidas del Plan A Limpiar el Aire de la Cuenca Atmosférica*. Arequipa: PAMA.
- Tapia, L. (2009). *El Registro único de identificación de personas naturales: en registro administrativo*. Lima: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
- Vargas, & Montanaro, C. y. (2001). *enfoque de competencia laboral, manual de formación*. Montevideo : Cinterfor.
- Velez, D. (2007). *maestros del web*. Obtenido de Base de datos: <http://www.maestrosdelweb.com/que-son-las-bases-de-datos/>
- Alles, M. (2007). *"Desarrollo de talento humano basado en competencias"*. Buenos Aires: granica.

- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. Nueva York: Wiley.
- Cáceres, A. (2016). *Nivel de fortalecimiento de competencias sociales y la no reincidencia delictiva - medio libre Yanahuara período 2011 -2014*".
- Chávez, J. (2014). *Análisis, diseño e implementación una solución de inteligencia de negocios orientada a controlar los procesos de generación y emisión del DNI (Documento Nacional de Identidad) en el RENIEC (Registro Nacional de Identificación y Estado C.*
- CHIAVENATO, I. (2007). *Gestión del talento Humano* (Vol. I Edición). Mexico: Mac Graw.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración*. Mc Graw - Hill.
- Díaz. (2010). *"competencias laborales y desempeño"*. Guatemala: Universidad san carlos de Guatemala.
- Ducci, M. (1997). *"El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional"*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (4ta. ed.). Mexico.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Tercera Edición.
- Huselid, M., Becker, B., & Barnes, J. (2003). *Human Capital Measurement Systems As a Source of Competitive Advantage*.
- Jaén, M. (2010). *"Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales"*. Madrid: "Universidad Complutense de Madrid". Recuperado el 2018
- Kaplan, R., & Norton, D. (1992). *Balanced Scored Card*.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. México.
- Lopez, O.; Trejo M. (2012). *"Introducción a la teoría de sistemas"*. Estado de Puebla: Universidad del Desarrollo Estado de Puebla.
- Lozada, F. (2015). *La gestión empresarial y eficacia en el servicio, en la empresa SEDAPAR de Arequipa, 2010 – 2014*. Arequipa.
- Mokate, K. (2002). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Que queremos decir? En B. I. Desarrollo (Ed.), *"Diseño y gerencia de políticas y programas sociales"*. Instituto Interamericano para el desarrollo Social (INDES).
- Nussbaum. (2006). *El ocultamiento de los humano, repugnancia, vergüenza y ley*. Buenos Aires: Katz editores.

Red por la inclusión laboral . (2015). *redincluye*. Obtenido de http://www.sence.cl/601/articles-8102_archivo_01.pdf

Rodriguez, N. y Feliú, P. (1996). "*Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial*". PsicoConsult.

Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at Work*, New York, John.

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* . Lima: UNMSM.

Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2001). *El Enfoque de competencia Laboral*. Montevideo.

ANEXOS

ANEXO N° 01 Matriz de consistencia

**Nivel de Desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores en la
Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018”**

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la relación que existe entre nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2018?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Arequipa – 2018</p>	<p>H1: Existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Arequipa – 2018</p> <p><u>HIPOTESIS ESPECIFICOS</u></p>	<p><u>VARIABLE 1</u> nivel de desarrollo de competencias laborales</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Liderazgo - Planificación - Asertividad <p><u>VARIABLE 2</u></p>	<p><u>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</u> Gestión del Talento humano</p> <p><u>TIPO DE ESTUDIO</u> Básico no experimental.</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> Diseño correlacional.</p> <p><u>ESQUEMA DEL DISEÑO:</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> </div>

<p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y las objetivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>- Identificar la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y los objetivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y la predisposición a</p>	<p>a) Existe relación entre el Desarrollo de competencias laborales y los objetivos laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>b) Existe relación entre el Desarrollo de competencias laborales y la predisposición a colaborar de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>Desarrollo de desempeño laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos laborales - Predisposición a colaborar - Trabajo en equipo 	<p>Población: 100 servidores públicos de la Municipalidad de Arequipa</p> <p>Muestra: no probabilístico</p> <p><u>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u></p> <p>Encuesta. Evaluación.</p> <p><u>INSTRUMENTOS.</u></p> <p>Cuestionarios de tipo Escala de Likert por variable.</p>
---	---	--	--	---

<p>Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>colaborar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el Desarrollo de competencias laborales y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el desempeño</p>	<p>Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>c) Existe relación entre el Desarrollo de competencias laborales y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>d) Existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad</p>		
--	--	--	--	--

<p>Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que exista entre el desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?</p>	<p>laboral y la dimensión eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión</p>	<p>Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>e) Existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p>		
<p>Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que exista entre el desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que exista entre el</p>	<p>f) Existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad</p>		

<p>Provincial de Arequipa – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018?</p>	<p>desempeño laboral y la dimensión planificación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018.</p>	<p>Provincial de Arequipa – 2018.</p> <p>g) Existe relación entre el desempeño laboral y la dimensión asertividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa – 2018</p>		
---	---	---	--	--

ANEXO N° 2 Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<i>Desarrollo de competencias laborales</i>	La aplicación de capacidades como conocimientos, habilidades, destrezas usados para desempeñar efectivamente una función laboral para el logro objetivos eficientes	La competencia a partir de la efectividad en el trabajo será evaluada. La cual se medirá mediante un instrumento.	Eficacia	- Escucha activa - Seguimiento	Ordinal
			Liderazgo	- Resolución de problemas complejos y Toma decisiones acertadas.	
			Planificación	- Dominio de las TIC y programación	
			Asertividad	- Operaciones y análisis de sistemas y pensamiento crítico.	
<i>Nivel de Desemp</i>	Visualiza al Desempeño laboral es, la manera en la cual los empleados	En el Nivel de desempeño laboral se	Objetivos laborales	- Cumplimiento de metas. - Cumplimiento de procedimientos.	Ordinal

	<p>ejecutan sus labores. Evaluándose en el transcurso de las revisiones del rendimiento, en la cual el empleador toma en cuenta las competencias tales como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas, la productividad, entre otros, lo cual sirve para evaluar a cada personal de forma individual </p>	<p>desarrolla las competencias, habilidades y destrezas la cual califica la actuación del servidor según el desempeño en el cargo, mediante una encuesta</p>	<p>Predisposición a colaborar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso en el trabajo - Compromiso organizacional 	
			<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna - Confianza 	

ANEXO N° 3 Matriz del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
<i>Nivel de desarrollo de competencias laborales</i>		Escucha activa	¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?
			¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?
			¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?
	Eficacia	Seguimiento	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?
			¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo?
	Liderazgo	Resolución de problemas complejos y Toma decisiones acertadas.	¿Cree que los servidores de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?
			¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?
			¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?
			¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones apropiadas y beneficiosas, que contribuyen a mejorar la productividad de la Municipalidad de Arequipa?

	Planificación	Dominio de las TIC y programación	¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?
			¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?
			¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?
			¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?
	Asertividad	Operaciones y análisis de sistemas y pensamiento crítico.	¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?
			¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?
			¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?
			¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?
Desempeño			¿Realizo mis actividades laborales correctamente dentro del plazo previsto?

	Objetivos laborales	Cumplimiento de metas.	¿Conoce si se cumplen los objetivos y metas de su institución?
		Cumplimiento de procedimientos.	¿Los procedimientos de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?
			¿La evaluación de desempeño ayuda a mejorar mis debilidades laborales?
			¿La Entidad utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de mis actividades?
			¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?
	Predisposición a colaborar	Compromiso en el trabajo	¿Los trabajadores laboran fuera de su horario en la Municipalidad?
			¿La motivación que me brinda la Entidad favorece mi desempeño laboral?
			¿Mi desempeño laboral es bueno puedo, optar por un ascenso laboral dentro de la Entidad?
			¿Considero que la capacitación que me brinda la Entidad es la adecuada para desempeñarme de mejor manera?
		Compromiso organizacional	¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?
			¿Concuerda con el procedimiento organizacional en su Institución?
			¿Está de acuerdo con el sistema de estímulos y equidad por hacer bien su trabajo?

			¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?
			¿Mi jefe me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo?
	Trabajo en equipo	Comunicación interna	¿La Entidad utiliza herramientas apropiadas para poder saber el desempeño de mis actividades?
			¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?
			¿Mi jefe inmediato me motiva para mejorar mi Desempeño?
	Confianza		¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su Institución?
			¿Existe en la Institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?
			¿Existe satisfacción en el trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su Jefe inmediato?
			¿Participa en la toma de decisiones de su área administrativa?

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO VARIABLE 1 : Nivel de desarrollo de Competencias Laborales ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA:

En la presenta encuesta se proponen un grupo de preguntas, el cual se les pide que respondan de la manera más sincera posible para, el cual busca conocer el nivel de desarrollo de competencias laborales de los servidores en la Municipalidad. La información brindada será confidenciales.

Fecha:.....

Edad:.....sexo: m () f ()

Grado de instrucción: profesional () técnico () auxiliar () otro ()

Área en la que labora:

INSTRUCCIONES

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

1. Eficacia:

¿Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo?

Siempre () casi siempre () nunca ()

¿Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo?

Siempre () a veces () nunca ()

2. Liderazgo

¿Cree que las jefaturas de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones apropiadas y beneficiosas, que contribuyen a mejorar la productividad de la Municipalidad de Arequipa?

Siempre () a veces () nunca ()

3. Planificación

¿Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office)?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades?

Siempre () a veces () nunca ()

4. Asertividad

¿Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Busca la planificación adecuada para lograr las metas?

Siempre () a veces () nunca ()

¿Usted cree que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo?

Siempre () a veces () nunca ()

¿El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones?

Siempre () a veces () nunca ()

INSTRUMENTO VARIABLE 2: Desempeño Laboral

ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA:

El presente cuestionario se proponen un grupo de preguntas, el cual se les pide que respondan de la manera más sincera posible para, el cual busca conocer el nivel de desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad. La información brindada será confidenciales

Fecha:.....

Edad:.....sexo: m () f ()

Grado de instrucción: profesional () técnico () auxiliar () otro ()

Área en la que trabaja:

INSTRUCCIONES

Marque con una X la opción más acorde a su punto de vista, sea sincero:

La información será confidencial.

Preguntas		Muy				
		frecuentemente	frecuentemente	ocasionalmente	raramente	nunca
Objetivos laborales	¿Realizo mis actividades laborales correctamente dentro del plazo previsto?					
	¿Conoce si se cumplen los objetivos y metas de su institución?					
	¿Los procedimientos de selección del personal se basan en la capacidad y el desempeño?					
	¿La evaluación de desempeño a ayuda a mejorar mis debilidades laborales?					
	¿La Entidad utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de mis actividades?					

	¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?					
Predisposición a colaborar	¿Los trabajadores laboran fuera de su horario en la Municipalidad?					
	¿La motivación que me brinda la Entidad favorece mi desempeño laboral?					
	¿Mi desempeño laboral es bueno puedo, optar por un ascenso laboral dentro de la Entidad?					
	¿Considero que la capacitación que me brinda la Entidad es la adecuada para desempeñarme de mejor manera?					
	¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?					
	¿Concuerda con el procedimiento organizacional en su Institución?					
	¿Está de acuerdo con el sistema de estímulos y equidad por hacer bien su trabajo?					
	¿Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo?					
	¿Mi jefe me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo?					
Trabajo en equipo	¿La Entidad utiliza herramientas apropiadas para poder saber el desempeño de mis actividades?					

	¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?					
	¿Mi jefe inmediato me motiva para mejorar mi Desempeño?					
	¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su Institución?					
	¿Existe en la Institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios?					
	¿Existe satisfacción en el trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su Jefe inmediato?					
	¿Participa en la toma de decisiones de su área administrativa?					

ANEXO N° 5 Ficha técnica del instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Conocer el nivel conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión de los trabajadores y a capacidad desempeñar efectivamente sus labores

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jessica Milagros Ancasi Espinal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
	X			


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE LA ESCALA DE OPINION PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Entrevista

OBJETIVO: Conocer el nivel aplicación de competencias laborales en el desempeño efectivo de sus labores

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jessica Milagros Ancasi Espinal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 6 Barenos

BARENO DE NIVEL DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

Total	17 Preguntas
--------------	---------------------

Eficacia	5 preguntas
Liderazgo	4 preguntas
Planificación	4 preguntas
Asertividad	4 preguntas

	Eficacia	Liderazgo	Planificación	Asertividad
Bajo	6 a 8	7 a 8	7 a 8	6 a 7
Medio	9 a 11	9 a 10	9 a 10	8 a 9
Alto	12 a 15	11 a 12	11 a 12	10 a 12

**BARENO DE DESEMPEÑO
LABORAL**

Total	22 preguntas
-------	--------------

Objetivos laborales	6 preguntas
Predisposición a colaborar	9 preguntas
Trabajo en equipo	7 preguntas

	Objetivos laborales	Predisposición a colaborar	Trabajo en equipo
Bajo	12 a 16	11 a 21	6 a 10
Medio	17 a 21	22 a 32	11 a 15
Alto	22 a 28	33 a 43	16 a 20

ANEXO 7: Validez por expertos

Título: Nivel de laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa

Nombre de la prueba	Encuesta																
Objetivo de la prueba	Medir el Nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR			LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Nivel de desarrollo de competencias laborales	Eficacia	Escucha activa	Resuelve situaciones de duda en el proceso administrativo	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			Aplica sus conocimientos referido a las bases legales en sus funciones administrativas	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

		seguimiento	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	✓			✓		✓		✓		✓			
			Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo	✓			✓		✓		✓		✓			
	Liderazgo	Resolución de problemas complejos y Toma decisiones acertadas.	Cree que los servidores de la Municipalidad cuentan con las capacidades para resolver problemas de forma rápida y oportuna.	✓			✓		✓		✓		✓			
			Existe una actitud para tomar decisiones aunque tengan poco margen de maniobra y en situaciones críticas.	✓			✓		✓		✓		✓			
			Ante un problema primero, analiza y evalúa los pros y contras para la organización.	✓			✓		✓		✓		✓			
			Cree que sea necesario ser reflexivo para tomar las decisiones apropiadas y beneficiosas, que contribuyen a mejorar la productividad de la Municipalidad de Arequipa.	✓			✓		✓		✓		✓			
	Planificación		Cree que el dominio y manejo de la tecnología y sistemas de programación, son básico para cualquier puesto de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓			

		Dominio de las TIC y programación	Cuenta habilidades requeridas las cuales van desde saber navegar por Internet hasta programas más complejos y manejo de las redes sociales, pasando por programas básicos de oficina (Microsoft Office).	✓			✓		✓		✓		✓			
			Usted valora positivamente la capacidad de aprender y el interés por reciclarse profesionalmente.	✓			✓		✓		✓		✓			
			Usted valora positivamente el aprendizaje y uso de lenguajes y nuevas tecnologías y sus posibilidades.	✓			✓		✓		✓		✓			
	Asertividad	Operaciones y análisis de sistemas y pensamiento crítico	Los servidores son capaces de resolver problemas relacionados con el control de sistemas u organizaciones, determinando los objetivos, teniendo en cuenta la estructura y el funcionamiento de la Municipalidad.	✓			✓		✓		✓		✓			
			Busca la planificación adecuada para lograr las metas.	✓			✓		✓		✓		✓			

		Usted creo que los servidores según su área, identifican y resuelven problemas de índole administrativo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		El servidor detecta oportunidades de mejora, utilizando el razonamiento, la lógica y evaluando todas las opciones.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

Título: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la prueba	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS																
Objetivo de la prueba	Medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa.																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR			LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño laboral	Capacidades del individuo	Cumplimiento de metas.	¿Realizo mis actividades laborales correctamente dentro del plazo previsto?	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			¿Conoce si se cumplen los objetivos y metas de su institución?	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			¿Los procedimientos de selección del personal se	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

	Cumplimiento de procedimientos.	basan en la capacidad y el desempeño?																	
		¿La evaluación de desempeño a ayuda a mejorar mis debilidades laborales?	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
		¿La Entidad utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de mis actividades?	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
		¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			Me permite conocer si la evaluación del desempeño a ayuda a mejorar sus debilidades laborales.	✓			✓		✓		✓		✓						
			Me permite conocer si la entidad utiliza la herramienta apropiada para poder saber el desempeño de sus actividades.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
	Predisposición a colaborar	Compromiso en el trabajo	Los trabajadores laboran fuera de su horario en la Municipalidad.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
			La motivación que me brinda la Entidad favorece mi desempeño laboral.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
			Mi desempeño laboral es bueno puedo, optar por un ascenso laboral dentro de la Entidad.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
			Considero que la capacitación que me brinda la Entidad es la	✓			✓		✓		✓		✓		✓				

			adecuada para desempeñarme de mejor manera.															
	Compromiso organizacional		Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Concuerda con el procedimiento organizacional en su Institución.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Está de acuerdo con el sistema de estímulos y equidad por hacer bien su trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Su jefe inmediato practica el trabajo en equipo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Mi jefe me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Trabajo en equipo	Comunicación interna		La Entidad utiliza herramientas apropiadas para poder saber el desempeño de mis actividades.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Mi jefe inmediato me motiva para mejorar mi Desempeño.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Confianza		Tiene un sentimiento de pertenencia con su Institución.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Existe en la Institución un sentimiento general de	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

			camaradería y vocación de servicios.														
			Existe satisfacción en el trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su Jefe inmediato.	✓			✓		✓		✓		✓				
			Participa en la toma de decisiones de su área administrativa.	✓			✓		✓		✓		✓				



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 8 Confiabilidad estadística

Procesamiento de los casos Variable 1: nivel de desarrollo de Competencias Laborales

	N	%
Válidos	100	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	18

Procesamiento de los casos Variable 2: Nivel de desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	100	100
	Excluidos a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	16

ANEXO N° 9 Documento de autorización para aplicación del instrumento

RECIBIDO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Exp. N° 75978 Folio 1

Arequipa, 12 de Setiembre del 2018

Señor
Ing. Lilia Jeanne Pauca Vela
Alcaldesa de la Municipalidad Provincial de Arequipa
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION APLICACIÓN DE ENCUESTAS

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la estudiante:

- LAZO CONDO, YURI DULCENIA

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL - 2018", por lo que solicito autorización para que la mencionada estudiante pueda realizar encuestas al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Arequipa

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocío Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA



Calle Carlos Arevalo 204, La Perla
TELEFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe

ANEXO N° 8 Base de datos

Variable 1: Nivel de Desarrollo de Competencias Laborales

VARIABLE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES																								
Unidad de Estudio	Eficacia						Liderazgo					Planificación					Asertividad					TOTAL		
	P1	P2	P2	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	Total	P10	P11	P11	P11	Total	P14	P15	P16	P17	Total			
1	2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21		
2	1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	22		
1	2	3	2	2	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	24		
4	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	20		
5	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	20		
6	2	1	2	2	1	8	1	3	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	22		
7	1	3	2	1	1	8	1	3	3	2	9	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27		
8	1	3	2	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	22		
9	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	1	2	1	2	5	27		
10	2	3	3	1	2	11	1	3	3	1	8	1	1	1	3	6	1	1	1	2	5	30		
11	2	1	2	2	1	8	1	3	3	1	8	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	27		
12	3	3	2	2	2	12	1	1	3	1	6	2	2	1	1	6	1	1	2	1	5	29		
11	2	1	2	1	2	8	1	3	3	1	8	1	2	2	1	6	2	2	1	1	6	28		
14	1	2	2	1	1	7	2	1	3	1	7	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7	26		
15	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	4	2	2	1	2	7	1	2	3	1	7	27		
16	1	1	2	1	1	6	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	23		
17	1	2	2	2	2	9	3	1	3	1	8	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	27		

18	1	1	2	2	2	8	2	3	1	1	7	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	25
19	2	2	2	2	1	9	1	3	1	2	8	2	1	1	2	5	2	1	3	3	5	27
20	3	3	2	3	2	13	2	3	2	1	8	1	2	2	2	7	1	1	3	1	6	34
21	1	1	2	3	2	9	1	3	2	1	7	1	1	3	1	6	2	2	1	2	7	29
22	1	1	2	1	1	6	1	3	1	1	6	1	2	2	1	6	2	1	1	3	7	25
21	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	6	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	25
24	1	1	2	2	2	8	2	3	1	1	7	1	2	2	1	6	1	1	1	1	4	25
25	2	2	2	1	1	8	1	2	2	1	6	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	27
26	2	1	2	2	1	8	1	3	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	22
27	1	2	2	2	2	8	1	3	1	1	9	1	3	3	1	5	2	2	2	2	5	27
28	1	1	2	1	1	8	1	2	2	1	4	1	1	3	3	4	1	2	1	1	6	22
29	1	1	2	2	2	8	2	1	1	1	9	1	2	1	1	5	2	1	3	2	5	27
10	1	2	2	2	1	11	1	2	2	1	8	1	1	3	1	6	2	2	3	2	5	30
11	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	8	2	3	1	2	4	1	2	1	2	7	27
12	2	2	2	2	2	12	1	3	1	1	6	1	2	3	1	6	1	2	2	3	5	29
11	1	1	2	2	1	8	2	1	2	1	8	1	3	2	1	6	2	3	2	1	6	28
14	2	2	2	1	1	7	1	2	2	1	7	1	3	2	1	5	1	2	1	1	7	26
15	3	1	2	2	2	9	1	2	1	2	4	1	1	1	1	7	2	3	2	2	7	27
16	1	3	2	2	1	9	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	2	3	2	2	9	27
17	1	2	2	1	1	7	2	1	3	2	8	2	3	3	1	9	3	3	1	1	8	32
18	1	2	3	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	23
19	1	3	1	2	1	7	1	3	1	2	8	1	3	1	3	9	1	2	2	2	8	32
40	1	1	3	2	2	9	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	3	8	26
41	3	2	2	3	1	11	3	3	2	2	10	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	43
42	1	1	2	2	1	7	3	1	2	1	7	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	25
41	2	1	2	1	2	8	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	2	2	2	7	24
44	2	2	2	3	1	10	3	2	3	1	9	3	3	1	3	10	1	1	2	2	6	35
45	2	1	3	2	2	10	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	3	2	3	3	11	41
46	1	1	2	2	1	7	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	2	2	2	7	24

47	1	1	3	2	2	9	1	2	3	1	7	1	2	1	1	5	1	3	2	2	8	29
48	1	1	3	1	1	7	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	1	1	3	2	7	25
49	2	2	3	1	2	9	1	3	1	1	7	1	1	2	1	5	1	1	2	1	8	29
50	2	2	2	2	2	10	1	3	1	2	7	1	1	2	1	5	1	2	2	2	7	29
51	2	1	3	1	3	10	1	2	3	2	8	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	29
52	1	2	2	1	2	8	1	1	3	1	6	1	3	1	3	8	1	3	2	2	8	30
51	2	2	2	1	2	9	1	1	2	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	1	5	27
54	1	2	2	1	2	8	1	3	1	1	6	1	1	1	1	4	1	2	1	3	7	25
55	2	1	2	2	2	9	1	3	1	3	8	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	28
56	2	2	3	1	1	9	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	23
57	2	2	2	2	2	10	1	3	1	1	6	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7	28
58	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	21
59	1	1	3	2	1	10	1	3	1	1	6	1	1	3	1	5	1	1	2	2	7	28
60	2	1	3	2	1	9	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	2	2	2	7	26
61	1	1	3	2	2	9	1	3	1	1	6	1	1	3	1	6	1	1	2	2	6	27
62	2	2	3	2	2	11	3	3	1	3	10	1	2	1	1	5	1	1	2	2	6	32
61	1	1	3	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	22
64	1	2	2	2	1	8	1	2	1	1	5	3	1	3	1	8	1	1	2	2	6	27
65	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	26
66	1	1	2	1	1	6	2	3	1	3	9	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	26
67	2	2	2	2	1	9	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	6	25
68	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	6	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	24
69	2	1	2	2	3	9	1	3	1	1	5	2	1	1	1	5	1	2	2	1	6	25
70	2	1	2	1	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	21
71	2	1	2	2	1	8	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	25
72	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	2	2	6	23
71	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	3	2	8	23
74	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	18
75	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	22

76	1	2	2	2	1	8	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	24
77	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	2	1	2	6	24
78	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	25
79	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	6	1	2	2	2	6	24
80	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	21
81	1	1	2	2	1	7	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	23
82	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	25
81	2	1	2	1	1	7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	22
84	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	3	2	7	23
85	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	23
86	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	22
87	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	25
88	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7	26
89	2	2	1	1	2	10	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	6	25
90	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	22
91	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	21
92	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	21
91	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	20
94	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5	24
95	1	1	2	1	1	6	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	25
96	1	2	2	1	1	7	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	22
97	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	20
98	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	23
99	2	2	2	2	2	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	4	1	2	2	2	6	20
100	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	21

Variable 2: Nivel de Desempeño laboral

VARIABLE: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL																											
Unidad de Estudio	Capacidades del Individuo							Predisposicion a colaborar									Trabajo en equipo								TOTAL		
	P1	P2	P1	P1	P2	P6	Total	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P11	P12	Total	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total			
1	1	1	1	5	2	2	12	1	2	4	1	1	1	1	2	2	15	1	2	1	1	4	1	4	14	41	
2	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	2	1	1	2	2	2	15	1	2	1	1	2	2	2	11	35	
2	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	5	1	2	15	2	2	1	1	1	1	2	10	32	
4	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	2	1	2	13	2	2	1	1	1	5	4	16	36	
5	1	2	1	5	1	1	11	5	1	2	1	1	1	1	1	2	15	1	1	1	3	1	1	4	12	38	
6	2	1	2	3	2	2	12	1	2	1	2	3	2	1	2	2	16	2	2	3	1	1	3	2	14	42	
7	5	4	2	4	2	2	12	1	4	4	2	5	1	4	2	2	16	2	5	4	2	1	4	2	20	42	
8	1	1	4	2	1	1	10	5	1	2	1	1	1	1	2	2	16	1	2	1	3	2	2	2	13	39	
9	1	1	1	5	4	1	13	1	1	4	1	4	1	4	1	2	19	1	2	4	5	4	2	2	20	52	
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	2	3	4	4	4	35	3	4	4	3	4	5	4	27	92	
11	1	2	4	3	1	1	12	1	1	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	4	5	2	3	4	22	48	
12	1	1	3	4	1	1	11	5	1	1	2	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	1	5	2	14	44	
12	1	1	1	1	2	1	7	1	2	1	4	2	3	2	1	2	18	2	2	3	2	1	1	2	13	38	
14	3	4	4	5	5	5	26	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39	5	4	5	5	4	5	3	31	96	
15	1	2	4	2	1	1	11	1	5	5	2	1	5	1	5	2	27	2	4	3	5	4	4	2	24	62	
16	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	4	1	1	2	2	2	15	2	2	1	1	2	2	4	14	39	
17	1	1	1	3	1	1	10	2	2	1	3	1	3	5	1	2	15	1	2	3	2	1	3	4	16	39	
18	1	2	1	5	1	1	11	5	3	1	4	5	1	4	2	2	27	2	1	5	4	3	2	2	19	57	
19	2	3	4	3	3	1	16	5	2	1	4	3	1	1	2	2	21	2	1	1	3	1	1	4	13	50	
20	4	5	4	3	5	3	24	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	5	4	5	4	5	4	31	94	

21	2	2	3	2	2	1	12	2	1	4	3	1	2	1	2	2	18	1	1	1	3	4	5	4	19	49
22	1	3	3	3	3	1	14	2	2	1	4	2	1	3	1	2	18	2	4	1	4	1	3	2	17	49
22	1	2	3	3	3	2	14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	16	2	1	1	3	1	5	2	15	45
24	1	3	3	3	3	1	26	5	1	1	5	1	3	1	3	2	39	2	1	3	1	3	1	2	13	96
25	1	3	2	3	2	2	11	1	2	1	2	2	2	2	1	2	27	2	3	1	3	3	1	4	17	62
26	1	2	3	3	3	1	10	1	2	4	1	2	2	2	3	2	15	2	1	1	3	1	3	2	13	39
27	1	2	3	3	3	2	10	1	1	2	3	2	1	2	2	2	15	2	3	1	1	1	3	2	13	39
28	1	3	2	2	3	2	11	1	2	2	3	2	2	1	2	2	27	2	1	1	3	3	2	2	14	57
29	1	2	3	2	3	1	16	1	1	1	3	3	1	1	2	2	21	1	3	3	1	3	1	2	14	50
20	1	2	2	3	2	2	24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	39	2	3	1	1	3	5	2	17	94
21	1	2	2	3	3	2	12	2	2	1	3	2	2	5	2	2	18	2	3	3	1	3	2	2	16	49
22	1	3	2	3	3	1	14	1	4	2	3	3	5	5	2	2	18	2	3	3	5	3	2	2	20	49
22	1	1	2	1	2	1	14	2	1	1	2	3	2	2	1	2	16	2	3	1	3	3	3	2	17	45
24	2	1	2	1	1	1	8	2	2	1	3	3	2	3	2	2	20	2	3	1	3	1	2	2	14	42
25	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	3	3	1	2	2	2	16	2	3	1	1	3	2	2	14	39
26	2	2	1	1	2	1	9	1	1	2	3	2	1	4	2	2	18	2	1	3	1	3	2	4	16	43
27	2	2	2	1	1	1	9	2	1	4	2	3	1	1	2	2	18	2	3	1	3	3	2	2	16	43
28	1	1	1	2	2	2	9	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	1	1	3	3	5	2	17	42
29	1	4	3	4	2	1	15	1	1	1	2	1	2	5	2	1	16	1	2	3	1	2	3	1	13	44
40	2	1	5	5	1	1	15	1	4	5	1	3	2	4	1	2	23	2	2	1	2	1	2	2	12	50
41	2	2	1	1	2	2	10	1	1	3	1	3	3	2	1	2	17	2	2	1	2	2	2	3	14	41
42	1	5	1	2	1	1	11	1	2	1	3	1	1	2	2	2	15	2	2	1	1	4	2	4	16	42
42	2	1	2	1	2	1	9	1	2	3	1	1	1	2	2	2	15	2	2	1	2	2	2	2	13	37
44	2	2	1	1	1	1	8	1	1	3	1	1	1	4	1	1	14	1	1	1	2	1	1	1	8	30
45	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	5	1	4	4	2	2	22	1	1	1	2	1	2	2	10	38
46	2	1	1	2	1	1	8	1	1	3	3	1	1	1	1	2	14	2	1	1	1	4	1	2	12	34
47	1	1	1	5	1	1	8	1	1	3	1	3	1	4	1	2	14	1	3	1	4	5	1	2	17	34
48	1	1	2	1	1	1	7	2	3	5	4	3	1	4	1	1	24	1	1	1	1	1	1	1	7	38
49	2	2	2	1	1	1	9	1	2	4	3	3	3	5	2	2	25	1	2	1	1	2	2	4	13	47

50	1	2	2	1	2	2	10	1	2	1	3	3	1	2	1	1	15	2	2	1	1	2	2	2	12	37
51	1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	2	1	1	2	2	1	2	11	29
52	2	2	2	1	2	1	10	1	5	5	1	5	3	4	2	2	28	2	2	1	5	5	2	4	21	59
52	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	2	2	13	2	2	1	1	4	2	2	14	34
54	2	2	1	2	1	2	10	2	1	3	4	1	5	1	1	1	19	1	1	1	1	2	5	1	12	41
55	2	2	1	5	1	1	12	2	2	3	1	5	1	2	2	2	20	2	2	1	2	2	1	2	12	44
56	2	1	4	1	1	1	10	1	3	4	1	5	1	4	2	2	23	1	1	1	2	2	2	2	11	44
57	1	2	1	1	4	1	10	1	2	3	3	3	1	2	1	2	23	2	2	1	2	2	2	2	13	44
58	2	1	3	1	4	1	12	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	2	1	4	2	1	1	4	15	38
59	1	2	2	1	1	1	8	1	2	3	5	5	1	4	1	2	24	1	2	1	2	2	1	2	11	43
60	1	2	1	1	1	1	7	2	2	3	1	3	1	5	2	2	21	2	2	1	1	5	2	2	15	43
61	2	1	4	2	4	1	14	1	2	3	4	3	3	2	2	2	22	2	2	1	4	2	1	4	16	52
62	1	1	3	1	1	2	9	1	1	4	3	1	1	1	1	2	15	1	2	1	1	2	2	2	11	35
62	1	1	1	2	1	2	8	2	2	1	3	1	1	1	2	1	14	2	1	4	1	1	2	2	13	35
64	1	1	3	1	1	1	8	1	1	3	1	3	1	1	2	2	15	2	1	1	3	2	2	4	15	38
65	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	3	2	1	2	14	2	2	2	1	1	2	2	12	33
66	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	3	1	1	1	1	2	13	1	2	1	2	5	1	2	14	36
67	1	2	2	5	2	2	9	2	1	3	3	1	1	4	2	2	13	1	2	1	1	2	2	2	11	36
68	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	3	1	1	1	2	13	2	2	4	1	1	5	2	17	37
69	2	1	3	1	1	1	9	2	1	3	1	1	1	2	1	2	14	2	2	3	1	1	1	4	14	37
70	3	3	3	4	4	5	22	4	4	3	5	5	5	4	3	5	38	4	5	5	3	4	3	5	29	89
71	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	3	3	3	1	2	2	18	2	2	1	2	1	2	2	12	40
72	1	2	2	5	1	1	12	1	2	3	1	1	1	5	1	2	17	1	2	1	2	2	1	2	11	40
72	1	2	1	1	1	1	7	2	2	3	1	3	1	2	2	2	18	2	2	1	1	2	2	2	12	37
74	2	1	1	2	2	1	9	1	2	3	1	3	3	4	2	2	21	2	2	4	1	5	1	4	19	49
75	1	1	4	1	1	2	10	1	1	1	3	1	1	1	1	2	12	1	2	1	1	2	2	2	11	33
76	2	2	2	1	1	1	9	2	1	4	3	1	1	1	2	2	17	2	2	1	4	2	2	2	15	41
77	1	1	1	2	2	2	9	1	2	1	3	3	3	2	2	2	17	2	1	1	4	2	2	2	14	41
78	1	1	1	5	2	1	11	1	1	1	3	1	3	2	2	1	15	1	2	4	1	2	1	1	12	38

79	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	2	2	1	4	1	5	2	17	34
80	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	4	2	2	14	2	1	1	1	2	1	2	10	30
81	1	1	2	5	2	2	13	1	2	1	3	3	3	2	1	2	18	2	2	1	1	5	1	4	16	47
82	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	3	2	2	2	17	2	1	1	2	1	2	2	11	35
82	1	2	1	1	1	2	8	1	1	3	1	3	1	2	2	2	16	2	2	4	1	1	2	2	14	38
84	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	3	3	3	1	2	2	18	2	2	1	2	1	2	2	12	40
85	1	2	2	4	2	2	13	1	1	4	3	1	1	1	2	2	16	2	4	1	2	1	1	2	13	42
86	1	1	5	2	1	1	11	1	1	3	1	3	1	1	2	2	15	1	2	3	2	2	2	2	14	40
87	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	4	1	2	15	1	2	3	3	3	2	2	16	40
88	1	1	1	1	1	1	6	1	4	1	3	1	3	5	2	2	22	1	5	3	5	5	1	2	22	50
89	2	2	5	2	2	1	14	2	1	3	1	1	3	5	2	2	20	1	1	3	2	3	1	4	15	49
90	1	1	1	3	1	1	8	2	2	1	3	3	1	1	1	2	16	2	1	4	3	3	5	2	20	44
91	1	2	5	1	1	2	12	2	2	1	3	3	3	2	1	2	19	2	1	3	5	3	2	2	18	49
92	1	5	1	4	3	1	15	1	1	4	1	1	1	4	2	2	17	2	1	3	3	2	5	2	18	50
92	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	1	2	2	2	2	2	15	2	1	3	2	3	2	2	15	37
94	1	2	1	2	1	2	9	1	1	2	1	2	1	2	2	2	14	2	4	3	5	5	2	2	23	46
95	1	2	2	2	1	2	10	1	2	2	1	2	2	1	2	2	15	2	1	3	2	2	2	2	14	39
96	1	2	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1	2	3	3	2	1	2	14	33
97	1	1	1	1	2	2	8	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	1	2	3	3	3	1	4	17	33
98	1	2	4	1	2	2	12	2	1	2	2	1	1	4	2	2	17	1	2	3	3	2	2	2	15	44
99	2	2	4	3	4	4	19	2	3	3	5	3	2	3	5	2	28	2	5	4	3	5	3	2	24	71
100	2	1	2	3	3	1	12	2	1	2	2	1	3	2	1	2	16	2	2	3	3	3	4	4	21	49