



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias Laborales y su Influencia en el Desempeño de los
Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Br. Peña Ramos, Patricia Liseth (ORCID: 0000-0002-7054-7410)

Br. Velaochaga Carrasco, Sandra Liset (ORCID: 0000-0002-5717-8454)

ASESOR:

Mg. Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERU

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada con mucho amor y cariño a nuestros padres y familiares por su apoyo y soporte emocional y por ser nuestro motor y motivo de superación, contribuyeron de una manera muy especial en la ejecución de este sueño.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo por contribuir en nuestra formación profesional de alta calidad y muy competente en el entorno laboral.

De manera muy especial a la docente y asesora de nuestra tesis Mg. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga, por guiarnos profesionalmente y brindarnos los conocimientos necesarios para la ejecución de la misma y cumpliendo con nuestro anhelado sueño.

Por otro lado, agradecer a la Municipalidad Distrital de Salitral por facilitarnos el acceso a la información y ejecutar esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población y Muestra	12
3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Métodos de Análisis de Datos	14
3.7. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados descriptivos de la dimensión motivación y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral	15
Tabla 2 Correlación entre la dimensión motivación y desempeño de los trabajadores	16
Tabla 3 Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral	17
Tabla 4 Relación entre la dimensión conocimiento y desempeño de los trabajadores	18
Tabla 5 Resultados descriptivos de la dimensión habilidad y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral	19
Tabla 6 Relación entre la dimensión habilidad y desempeño de los trabajadores	20
Tabla 7 Resultados descriptivos de la variable independiente Competencias Laborales y la variable dependiente Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.....	21
Tabla 8 Relación entre la variable independiente Competencias Laborales y la variable dependiente Desempeño de los trabajadores	22
Tabla 9 Operacionalización de variables	39
Tabla 10 Matriz de consistencia	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera las competencias laborales, influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. Se trabajó con una muestra de 40 trabajadores. En la metodología se utilizó, la investigación aplicada, debido a que buscó dar respuesta a un problema recopilando información compuesta por datos cuantitativos, el diseño fue no experimental, transeccional debido a que se recolectó datos en un solo momento y en un tiempo único; correlacional, porque tuvo como finalidad conocer la relación o determinar el grado de asociación entre dos o más variables y causal, porque señaló las posibles causas de un hecho o fenómeno social o natural; que expresan relaciones de causa-efecto. Los resultados muestran que existe una percepción muy alta por parte de los trabajadores respecto a las competencias laborales y desempeño de la Municipalidad Distrital de Salitral. Las principales conclusiones dan cuenta que el nivel de correlación entre las variables competencias laborales y desempeño fue de un índice de 0,953 que corresponde a una correlación positiva muy alta, es decir, mientras se mantenga en el puesto o cargo a los trabajadores según las competencias exigidas su desempeño será el esperado por la institución.

Palabras claves: Competencias laborales, desempeño.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how labor competencies influence the performance of workers in the Salitral District Municipality, 2021. We worked with a sample of 40 workers. In the methodology, applied research was used, because it sought to respond to a problem by collecting information composed of quantitative data, the design was non-experimental, transectional because data was collected in a single moment and in a single time; correlational, because its purpose was to know the relationship or determine the degree of association between two or more variables and causal, because it indicated the possible causes of a social or natural fact or phenomenon; that express cause-effect relationships. The results show that there is a very high perception by workers regarding the job skills and performance of the Salitral District Municipality. The main conclusions show that the level of correlation between the variables work competencies and performance was an index of 0.953 which corresponds to a very high positive correlation, that is, as long as the workers are kept in the position or position according to the competencies required. their performance will be as expected by the institution.

Keywords: Job skills, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente es primordial desarrollar y poner en práctica las competencias laborales, con la finalidad de perfeccionar el desempeño de los trabajadores en beneficio de la organización.

En el contexto internacional, de acuerdo a Velázquez et al (2020), indica que la normalización de las competencias laborales de los trabajadores, debe adaptarse a las necesidades de cambio de acuerdo a la realidad de su sector, considerando un factor importante a las tecnologías de información y comunicación (TIC). Por lo tanto, la parte normativa de las competencias laborales se debe considerar un elemento práctico y dinámico, ajustándose a la gestión de cambios e innovación.

Mientras que Cuik et al (2018), manifiestan analizar las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarías en la provincia de Manabí Ecuador; apreciándose que las competencias laborales influyen tanto en el desempeño profesional como laboral, viéndose reflejado en el clima organizacional a través de la motivación, comunicación, satisfacción y liderazgo de los trabajadores; tratando de garantizar su bienestar con la intención de perfeccionarlo con una visión humanista, solidaria, distintiva y única.

En el contexto nacional, según Ducci (1997), citado por Casimiro et al. (2020), señalan la importancia de las competencias laborales y la formación profesional; por ello, estos deben haber recibido una formación de calidad; desarrollando todas aquellas habilidades y aptitudes que poseen para desempeñar un trabajo efectivo; es así que se evidencia para los estudiantes, las competencias laborales y la formación de los profesionales son buenas. Finalmente, las competencias básicas poseen aspectos que reflejan indicadores de logro en su desempeño.

Mientras, Conexiónsan (2017), manifiesta que las competencias laborales más requeridas por las organizaciones están orientadas por las capacidades, actitudes y habilidades inherentes a cada trabajador, y que las desarrollan aún más de acuerdo a sus funciones que realizan diariamente. Por otro lado, las competencias laborales permiten a las entidades tanto públicas como privadas detectar las falencias para promover programas de capacitación constante dentro

de la organización, fomentando de esta manera a todos los trabajadores en los diferentes niveles jerárquicos, para el logro de objetivos propuestos.

Asimismo, para Sempertegui (2015), manifiesta que es necesario establecer criterios de selección de personal en las empresas, ya que muchas veces no son considerados desde que inicia el proceso de reclutamiento ni mucho menos al momento de la selección, es así que luego existen contradicciones cuando el trabajador desempeña una tarea muy distinta tanto a su formación profesional como a su experiencia laboral; generando en un largo plazo insatisfacción y desmotivación en el personal, el cuál no le permite desarrollarse en su crecimiento y progreso personal ni profesional a plenitud.

En el contexto local Mogollón et al (2020), indica que los trabajadores en su mayoría muestran competencias inadecuadas en la práctica de su labor diaria, imposibilitándoles enfrentar nuevos retos y desafíos en el trabajo; por lo tanto, para que la institución pueda funcionar con efectividad, es importante que los trabajadores cumplan con ciertos estándares o indicadores de desempeño. Por otro lado, manifiesta que gracias a las estrategias empleadas permite la gestión de cambios e innovación como la resolución de conflictos.

Asimismo Atoche (2015), señala que el estudio permitirá a los propietarios de las empresas elaborar un diagnóstico situacional de sus necesidades para diseñar una propuesta de mejora que genere valor agregado para la organización respecto a sus competidores. Por lo tanto, el estilo de vida se encuentra estrechamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, enfocado en el desarrollo de sus dimensiones como lo son los elementos cognitivos, capacidad afectiva y capacidad psicomotora, siendo este el más importante.

En la actualidad, la competencia laboral es uno de los factores fundamentales en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, debido que para ser competente implica poseer conocimientos y aptitudes, para un rendimiento óptimo.

En dicho contexto, las entidades, mediante su departamento de talento humano deben detectar las capacidades y competencias de cada uno de sus trabajadores. Tanto las entidades del Estado como las privadas están constituidas

por individuos que ejercen un rol fundamental para el logro de objetivos, además de ser considerados como el activo más importante de toda organización.

En cuanto a la Municipalidad Distrital de Salitral se muestran una serie de dificultades en las competencias laborales, debido al desconocimiento de sus funciones de algunos trabajadores; la escasa habilidad para administrar al personal contratando personal que no cumple con el perfil que se necesita y la actitud irresponsable al asignar funciones, recargando de tareas al colaborador, quien no cumple a cabalidad con las obligaciones de su área. Por otro lado, no se desarrolla las capacidades ni destrezas de los colaboradores, quienes no asumen con honestidad sus funciones, viéndose ausentismo en los puestos de trabajo y atrasos en sus tareas. Las débiles competencias laborales influyen en el desempeño de los trabajadores, quienes manifiestan su desánimo al no recibir incentivos por el trabajo extra realizado, reflejando desinterés y un bajo rendimiento en las actividades encargadas.

Si en la Municipalidad Distrital de Salitral no se preocupan por desarrollar las competencias laborales de sus trabajadores, se verá disminuido el desempeño laboral, el cual se reflejará en la baja productividad laboral, la escasa creatividad, el poco esmero por el trabajo en equipo y por brindar solución a los problemas, repercutiendo en el clima laboral y en el servicio al usuario.

En este contexto se ha formulado el siguiente problema general: ¿De qué manera las competencias laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021? Mientras que los problemas específicos son: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021? ¿Cuál es la influencia del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021? ¿Qué influencia tiene la habilidad en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Salitral, 2021? ¿Qué características presentan las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021? ¿Cómo se manifiesta el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021?

A continuación, se describe la justificación de la presente investigación, en lo que respecta a la justificación práctica conocerá la situación actual con los resultados del estudio y se pretende profundizar, analizar y comparar la gestión del

personal anteriormente con la actual, donde el protagonista en todo momento es el trabajador; también presenta justificación social, porque al no desarrollarse en la institución las competencias laborales y no mostrar un desempeño óptimo los trabajadores ,no podrán desarrollar bien su trabajo y lo que se busca es beneficiar a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, del mismo modo a todos los niveles de la institución.

Con respecto a los objetivos, se tiene como objetivo general: Determinar de qué manera las competencias laborales, influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. Como objetivos específicos se presentan: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; evaluar la influencia del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; medir la influencia de la habilidad en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; analizar las características de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021 y mostrar cómo se manifiesta el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

En la hipótesis general se proponen las siguientes Hi: Las competencias laborales, si influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. Como hipótesis específicas se presentan: La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; el conocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021 y la habilidad influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Según Púm (2018), el trabajo denominado *competencias laborales y evaluación del desempeño*, ejecutada en Guatemala, su fin fue medir si las competencias inciden en el desempeño; estudio al personal, utilizó un tipo descriptivo, aplicándoles cuestionario a 22 trabajadores distribuidos en las diversas áreas que laboran. Se concluyó que se llegó a identificar las competencias que posee cada uno de sus trabajadores, por otro lado se logró evaluar el desempeño y en base a ello identificar los niveles de competencias que contribuyen en la productividad, es así que en la actualidad diversos estudios corroboran la influencia que tienen las competencias laborales con el desempeño para el correcto cumplimiento de cada una de sus actividades que desarrollan en el día a día cada uno de los trabajadores.

Por su parte Acurio (2017), estudio titulado *incidencia de las competencias laborales en el desempeño organizacional*; ejecutado en Ambato, Ecuador, presentó como objetivo establecer si las competencias laborales inciden en el desempeño; utiliza el enfoque cualitativo y cuantitativo, se utiliza la técnica cualitativa por que apoya a corregir los procesos investigados y cuantitativa, ya que recolecta datos y los analiza para responder a las alternativas planteadas y concluye que los factores influyentes en el progreso de las competencias en la empresa resalta innovar procesos, conocimientos actualizados de las diversas áreas, cuyo propósito es ir ganando experiencias que le permitan adquirir nuevos aprendizajes, finalmente la mayoría de las personas aceptan poner en práctica sus competencias contribuyendo con el desarrollo de la empresa, señalando que el desempeño se encuentra en un nivel bueno, esto es gracias al clima favorable que se presenta.

Por otro lado citamos a Herrera (2015), denominada su tesis *las competencias laborales en los colaboradores*, estudio al personal del área de ventas, desarrollada en la ciudad de Huehuetenango, tuvo el objeto de definir las competencias laborales que poseen los colaboradores, fue descriptivo exploratoria, trabajando con de 25 vendedores. Se llega a la conclusión que los individuos desarrollan sus competencias con niveles buenos, el mismo que se ve reflejado en su crecimiento. Alcanzando el indicar ser un porcentaje alto, abarcando actitudes

que tiene el personal en la ejecución de sus funciones encargadas, el saber alcanzó un porcentaje malo, incluyendo los conocimientos que los vendedores deben tener para efectuar sus actividades y el hacer obtuvo un porcentaje regular abarcando los procedimientos y técnicas empleadas; por lo tanto, se indica que el ser, saber y hacer arrojan un alto nivel ponderado de acuerdo al instrumento encajando los conocimientos, actitudes y las destrezas en todo su nivel son favorables para el cargo que ocupan.

A nivel nacional Sinchi (2020), en su averiguación titulada *la relación de las competencias en el desempeño laboral*, evaluó a los trabajadores de una institución ejecutada en Perú, tuvo como objetivo señalar si las competencias se relacionan con el desempeño en la institución, el tipo de estudio es de un enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental de tipo transversal porque los datos fueron recogidos en un solo momento y tiempo determinado; la investigación es a nivel básico o teórico porque los resultados refuerzan las teorías existentes, concluyendo que existe relación entre las competencias y el desempeño, es decir mientras los trabajadores desarrollen sus capacidades, aportarán un mayor desenvolvimiento en la organización. Por lo tanto se sugiere mantener políticas que corrijan globalmente las competencias logrando un desarrollo permanente e incrementando en gran medida la sostenibilidad de la institución.

Asimismo Atencio (2019), en su estudio denominado *incidencias de las competencias laborales en la selección de personal*, ejecutada en Lima - Perú, su objeto fue establecer la existencia de relación entre las competencias y la selección del personal, utilizó el método descriptivo correlacional, transversal, no experimental y aplicó una encuesta, por lo cual se concluye que el valor de correlación presenta influencia asemejada de manera notable entre ambas, finalmente se resuelve que hoy en día se debe seleccionar a las personas mejor preparadas, que reúnan los requisitos solicitados para el puesto o cargo a ocupar, esto le permitirá tener un desempeño óptimo, desarrollándose en un ambiente competitivo entre compañeros, el cual les motiva a estar preparándose constantemente a través de capacitaciones o charlas, contribuyendo en la producción efectiva de la organización obteniendo liquidez.

Por su parte Ortiz (2018), en la tesis titulada incidencia de la *competencia laboral en el desempeño*, desarrollada en Lima - Perú, tuvo como fin precisar si las competencias se relacionan con el desempeño, utilizó un análisis aplicado, correlacional, no experimental y concluye que las competencias entre las más relevantes trabajo en equipo, compromiso con los objetivos, trabajo de calidad y la comunicación fluida entre todos los miembros, inciden en el desempeño de los empleados, es decir que la situación actual que vive la empresa presenta resultados favorables que beneficien el progreso de la misma, por otro lado se sugiere manejar un plan anual de actividades que tengan por finalidad capacitar constantemente a su personal, permitiéndoles ser muy competitivo en las labores diarias, haciendo participe a todos los niveles jerárquicos.

En el ámbito local Vargas (2020), en su estudio denominada *relación de competencias laborales en el rendimiento en una institución pública*, ejecutada en Sullana – Perú, su objetivo fue señalar si las competencias laborales se relaciona con el rendimiento, utilizó el tipo aplicada, no experimental, transversal y correlacional y cuantitativo y concluye que mientras las competencias laborales en la organización presenten un nivel favorable, el rendimiento de cada trabajador alcanzara resultados positivos en beneficio de ambos; para lo cual las empresas deben ofrecer mecanismos de participación para que de esta manera cada colaborador tenga un espacio que le permitan ofrecer ideas de mejora y alcanzar la calidad total en cada uno de sus servicios o productos que ofrezcan, logrando la satisfacción plena de sus clientes o usuarios.

Así como también Coronel (2020), en su tesis titulada *influencia de competencias laborales en la calidad del servicio*, desarrollada en Piura - Perú, su propósito fue precisar si las competencias inciden en la calidad de servicio, se aplicó un diseño no experimental, correlacional, aplicando cuestionarios a 21 colaboradores y 384 clientes; concluyendo que las competencias presentan un resultado regular al igual que la calidad de servicio, demostrando que hay ciertos aspectos que necesitan ser mejorados a la brevedad posible para alcanzar la satisfacción plena del cliente, recomendándole al banco poner en práctica capacitaciones frecuentes, desarrollada por el área de recursos humanos, con el fin de repotencien los conocimientos de sus integrantes, logrando así la efectividad en sus funciones.

Finalmente, Rondoy (2018), su investigación denominada *competencias laborales y su influencia en el desempeño*, estudio a un grupo de trabajadores, ejecutada en Piura - Perú, tiene como objetivo precisar si las competencias influyen en el desempeño, se utilizó un análisis aplicado, correlacional, transversal y no experimental, pues no se manipularon las variables, concluye que las competencias influyen de manera positiva en el desempeño, es decir mientras más reforzadas estén las competencias de los trabajadores, mejores niveles de desempeño se presentaran, para lo cual se considera muy importantes y primordiales para desarrollar sus saberes y aprendizajes, contribuyendo en la productividad y rentabilidad en el tiempo de la institución.

Respecto a las teorías se sustenta según lo mencionado por Chiavenato (2009), citado por Velazco (2017), indica que es la facultad de desarrollar eficientemente las actividades diarias, poniendo en práctica todo tu potencial para alcanzar resultados positivos; es así que las labores basados en competencias posee atributos que faciliten sus capacidades para solucionar conflictos que se susciten en el desarrollo de las funciones; es así que para laborar eficazmente, se solicita poseer competencias que se basen en las destrezas suficientes para ejecutar las actividades establecidas. Por otro lado el saber y aprender se fundamenta con los conocimientos, difundándose cuando los individuos ejecutan nuevos aprendizajes.

Asimismo, considera las siguientes dimensiones para medir las competencias en las labores del trabajador:

Chiavenato (2009), citado por Velazco (2017), afirma que la motivación es el medio por el cual se reanima al individuo, satisfaciendo sus necesidades o deseos en cuanto a recompensas y bonificaciones. Respecto al indicador identificación de objetivos, se basa en las capacidades eficaces para ejecutar exitosamente una actividad de trabajo, previamente localizada. Con respecto al indicador identificación de incentivos se basa en identificar cómo hacen las personas para obtener lo que quieren, especialmente cuando muchas personas quieren o necesitan lo mismo. Referente al indicador retroalimentación, es un proceso de verificación del cumplimiento de lo planeado con los resultados, a través de la medición de ciertos estándares de desempeño.

Mientras que Pérez & Rivero (2020), señala que la segunda dimensión el conocimiento, son las facultades que poseen las personas para detectar y entender los hechos y los resultados, implicando poner en práctica su enseñanza, su desarrollo ha ido a la par con las evoluciones de los pensamiento del talento humano. También manifiesta que el indicador aprendizaje abarca los procesos de captación, integración y utilización de la información recibida externamente. Respecto al indicador experiencia laboral, es la trayectoria desarrollada en los diversos campos de aplicación en el ámbito profesional, el cual te permite responder a los diversos procedimientos de manera rápida y respecto al indicador trabajo en equipo, incluye la integración de todos el personal de la organización, para que todos se direccionen hacia una misma visión y misión, realizando las actividades de manera conjunta.

Así mismo Portillo (2017), señala que la tercera dimensión habilidad, es entendida en el entorno laboral como la mezcla de los conocimientos de los diversos procesos, para realizar actividades productivas de manera fácil y concreta; representando las destrezas físicas y mentales para ejecutar sus labores encomendadas, permitiéndole a los colaboradores batallar con los retos y desafíos diarios. Respecto al indicador capacitaciones con la organización, es primordial para un correcto desempeño, para lo cual resulta fundamental que el personal tenga una preparación constante y necesaria para enfrentar los obstáculos que se presenten cuando llevan a cabo sus tareas y lo hagan sin miedo y temor; así mismo el indicador creatividad señala que es la aptitud que muestra el individuo para poder dar solución a los problemas y por último el indicador habilidades de comunicación abarcan las capacidades de propiciar una comunicación abierta y efectiva, realizadas en el trayecto de tu vida laboral, esto resulta importante pues los trabajadores tendrán la confianza para poder expresar sus temores y expectativas.

De acuerdo a Chiavenato (2016), afirma que es el rendimiento eficaz y eficiente de los trabajadores reflejados a lo hora de realizar sus actividades asignadas. Es así que este se modifica de una persona a otra dependiendo de varios componentes, entre ellos la importancia de los estímulos. De esta manera el autor hace mención a que el desempeño laboral viene siendo una función dinámica a causa de que las organizaciones consideran a los trabajadores, formal o informalmente.

Seguidamente se presentan las dimensiones: eficiencia y eficacia. Según Calvo, et al. (2018), la primera dimensión eficiencia, indica que se refiere a los recursos utilizados y resultados alcanzados; siendo la capacidad evaluada por las instituciones, ya que estas tienen como finalidad lograr niveles de productividad elevados, en situaciones complejas y muy competitivas. Respecto al indicador trabajo abarca una serie de acciones que son ejecutadas con el objeto de lograr las metas y dar solución a la problemática suscitada, produciendo un bien o servicio que atienda a la población en el menor tiempo posible, con respecto al indicador conocimiento, comprende las acciones de conocimiento a través de las experiencias y de la adquisición de información importante para entender la situación actual; referente al indicador rendimiento nace a través de los medios utilizados para conseguir una ganancia mediante la inversión, consiguiendo un beneficio.

Así mismo Rojas, et al. (2018), en la segunda dimensión eficacia señala que es la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos y factores del entorno que se desea o se espera consiguiendo una producción favorable. Respecto al indicador responsabilidad señala que es cumplir con tus deberes encargados y ser muy cauteloso a la hora de tomar decisiones pues recae sobre ti el éxito o fracaso de la empresa; con respecto al indicador liderazgo, posee las capacidades para influenciar, guiar, motivar y tomar las acciones necesarias para lograr los resultados deseados; respecto al indicador satisfacción, comprende las acciones de satisfacción en el cumplimiento de tus exigencias, siendo recompensado por el aporte brindado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En relación al tipo fue aplicada, por que buscó responder a un problema basado en consolidar el conocimiento, dando respuesta precisa a una problemática específica. Por otro lado, se recopiló información conformada por valores cuantitativos.

La investigación utilizó un diseño no experimental, transeccional, correlacional, causal caracterizando el diagnóstico situacional de la Municipalidad Distrital de Salitral. Gallardo (2017), indican que la investigación transeccional se define como aquellas que recaban información en un único instante y tiempo. Fue correlacional, porque su propósito es identificar la relación entre las variables examinadas en un momento específico y causal, porque manifiestan vínculos de causa y efecto.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente:

Competencias Laborales: Chiavenato (2009), citado por Velazco (2017), sostiene que es la facultad de desarrollar eficientemente las actividades diarias, poniendo en práctica todo tu potencial para alcanzar resultados positivos; es así que las labores basado en competencias posee atributos que faciliten sus capacidades para solucionar conflictos que se susciten en el desarrollo de las funciones; es así que para laborar eficazmente, se solicita poseer competencias que se basen en las destrezas suficientes para ejecutar las actividades establecidas.

3.2.3. Variable Dependiente

Desempeño: Chiavenato (2016), señala que es el rendimiento eficaz y eficiente de los trabajadores reflejados a lo hora de realizar sus actividades asignadas. Es así que este se modifica de una persona a otra dependiendo de varios componentes, entre ellos la importancia de los estímulos. El desempeño laboral viene siendo una función dinámica a causa de que las organizaciones consideran a los trabajadores, formal o informalmente.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Es el conjunto de elementos con características similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Gallardo, 2017). Se encontró definida en su totalidad por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, con una cantidad de 40 trabajadores.

3.3.2. Criterio de Selección

3.3.2.1 Criterios de Inclusión

A todos los trabajadores de ambos sexos de los diversos departamentos de la Municipalidad Distrital de Salitral, que laboran ya sea en calidad de nombrados, contratados y locación de servicio.

3.3.2.2 Criterios de Exclusión

Personal que labora en la institución con una antigüedad menor a un año.

3.3.3. Muestra

Se define como un subgrupo con características representativas de la totalidad de la población (Gallardo, 2017). Como muestra para la presente investigación se consideró al total de trabajadores; es decir los 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

3.3.4. Unidad de Análisis

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizaron para alcanzar la información sobre las competencias laborales y desempeño como:

Encuesta

Es una técnica que obtiene información de un subgrupo de la población a estudiar, utilizando ciertas pautas uniformizadas con la finalidad que a cada individuo se le realicen interrogantes similares. (Gallardo, 2017). Como técnica se utilizó la encuesta, la misma que fue aplicada a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Entrevista

Es una técnica que permite obtener datos mediante un diálogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida (Gallardo, 2017). La misma que se aplicó al jefe encargado del personal de la Municipalidad Distrital de Salitral.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

Se define como el conjunto de preguntas estructuradas y organizadas que se utiliza para obtener información relacionada con los objetivos en la investigación (Gallardo, 2017). Por lo tanto, se aplicó en el estudio, el cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas a las variables de estudio. Validado por expertos, mediante la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad fue con el Alfa de Cronbach.

Guía de Entrevista

Es un documento que contiene preguntas abiertas, los cuales se derivarán de los indicadores que deseen explorar, la información se recopila en libretas de campo o empleando grabadoras (Gallardo, 2017). Constó de una serie de interrogantes para analizar y evaluar las variables de investigación y fue aplicada al jefe encargado del personal de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

3.5. Procedimiento

Se recurrió a solicitar la autorización y coordinación con el personal pertinente de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021, para la aplicación de los instrumentos con el propósito de establecer la mejor forma de realizar el estudio.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se desarrolló mediante un análisis estadístico de tipo descriptivo, los datos se procesaron en el SPSS-25; dados los resultados se presentarán en tablas y figuras; los mismos que se apoyaron por el programa Microsoft Excel, siguiendo el orden de los objetivos y de esta manera llegar a las conclusiones finales y hacer recomendaciones del caso.

3.7. Aspectos Éticos

En el desarrollo de la investigación se respetaron los principios del consentimiento de los participantes, registrándose la decisión de su participación de forma voluntaria luego de recibir una breve explicación sobre el estudio; asimismo se detalló a cada integrante el propósito del instrumento aplicado, asegurándole la confidencialidad que por ningún motivo serán publicados la información recopilada y por último se dará la libre expresión del participante respecto a lo que piensa y siente, garantizándole respetar la veracidad de la información compartida por la Municipalidad Distrital de Salitral.

IV. RESULTADOS

Mediante la recolección de la data, se alcanzaron los resultados, para lo cual fue necesario aplicar el cuestionario al personal de Municipalidad Distrital de Salitral, así mismo muestra la problemática estudiada, basado en las competencias laborales y el desempeño de los trabajadores; de esta manera se trabajó con tablas de frecuencia con una interpretación descriptiva en el software SPSS. Por último fue preciso la utilización de tablas de correlación de Pearson. A continuación, se detallan los resultados:

4.1. Informe de Aplicación de Cuestionario

4.1.1 La influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 1

Resultados Descriptivos de la Dimensión Motivación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

D ₁ Motivación	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED		T	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Cree Ud. que su actitud favorece en la identificación de los objetivos contribuyendo a mejorar los servicios que se otorgan.	19	47.5%	16	40.0%	5	12.5%	0	0%	0	0%	40	100%
Considera Ud. que la institución le proporciona oportunidades de identificación de incentivos otorgándole mejoras salariales.	0	0%	0	0%	1	2.5%	18	45.0%	21	52.5%	40	100%
Cree Ud. que su jefe inmediato le brinda retroalimentación oportuna para mejorar su desempeño del día a día.	0	0%	30	75.0%	10	25.0%	0	0%	0	0%	40	100%

Fuente: Ejecuta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

Según la tabla 1, se visualiza que en la identificación de los objetivos, los resultados demuestran que un 47.5% señalan estar totalmente de acuerdo y un 12.5% afirman estar indecisos. En relación al segundo ítem identificación de incentivos, el 52.5% manifestó estar totalmente en desacuerdo y un 2.5% señalan estar indeciso. Respecto al tercer ítem relacionado a la retroalimentación se obtuvo que el 75% indican estar de acuerdo y el 25% manifiestan estar indecisos.

Interpretando los porcentajes se pudo evidenciar que la incidencia de la motivación en el desempeño, presentan un nivel favorable con respecto a los indicadores identificación de objetivos y retroalimentación, sin embargo, también existen resultados desfavorables como es el caso de la identificación de incentivos que no son beneficiosos para el desarrollo competitivo de los empleados en la institución.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 2

Correlación entre la Dimensión motivación y el desempeño de los trabajadores.

		Motivación	Desempeño
Motivación	Correlación de Pearson	1	,938**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,938**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Desarrollada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

La tabla 2 delimita la relación existente entre la motivación y el desempeño, arrojando un coeficiente correlacional de 0.938, basado en los índices de correlación de Pearson se encontró una correlación positiva muy alta, señalando que mientras permanezca una buena motivación el desempeño de los trabajadores será óptimo. De esta manera se termina aceptando la hipótesis específica 1 afirmando que existe relación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

4.1.2 La influencia del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 3

Resultados Descriptivo de la Dimensión conocimiento y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

D ₂ Conocimiento	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		T
Considera Ud. que la institución a pesar de los momentos difíciles que puede enfrentar, le proporciona un espacio de aprendizaje constante.	24	60.0%	16	40.0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
Cree Ud. aprovechar las ideas compartidas por otros compañeros respecto a los problemas, aprendiendo lecciones de experiencia laboral.	18	45.0%	22	55.0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
Considera Ud. que trabaja en equipo.	5	12.5%	0	0%	0	0%	35	87.5%	0	0%	40	100%

Fuente: Se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

De acuerdo a la tabla 3, se aprecia que el indicador aprendizaje demuestra que el 60% de los participantes están totalmente de acuerdo, mientras que un 40% manifestó estar de acuerdo. En experiencia laboral de los trabajadores, el 55% señaló estar totalmente de acuerdo, mientras que un 45% de acuerdo. Respecto al tercer ítem que hace alusión al trabajo en equipo el 87.5% manifestó su desacuerdo y el 12.5% señaló estar totalmente de acuerdo.

De acuerdo a los resultados se puede interpretar que la influencia del conocimiento en el desempeño, destacan los indicadores de aprendizaje, señalando que un 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo; con respecto a la experiencia laboral el 55% manifestó estar de acuerdo, así mismo en cuanto al trabajo en equipo el 88% afirmó estar en desacuerdo. Por lo tanto, en base a estos resultados, se señala que es sumamente importante que la institución se preocupe en que los miembros de la institución desarrollen un trabajo en equipo permitiéndoles fortalecer sus competencias mejorando progresivamente sus funciones.

Contrastación de Hipótesis específica 2

HE2: El conocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 4

Relación entre la Dimensión Conocimiento y el desempeño de los trabajadores.

		Conocimiento	Desempeño
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Ejecutada en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

La tabla 4 presenta un coeficiente de correlación de 0,809 el cual permite implantar un nivel positivo alto de correlación entre el conocimiento y el desempeño de los trabajadores, existiendo una relación directa, por lo tanto los conocimientos que poseen los trabajadores son los idóneos para poder hacer frente a las dificultades que puedan afectar su desempeño; aceptándose la hipótesis específica 2 comprobándose la relación que existe entre conocimiento y desempeño de los trabajadores.

4.1.3 La influencia de la habilidad en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 5

Resultados Descriptivos de la Dimensión habilidad en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

D ₃ Recursos humanos	Escala de alternativas						(Σ)					
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Cree Ud. que recibe capacitación constante que le permita ofrecer un servicio de calidad.	0	0%	30	75.0%	0	0%	10	25.0%	0	0%	40	100%
Considera Ud. tener la creatividad suficiente para aportar soluciones a los problemas laborales.	8	20.0%	32	80.0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
Cree Ud. poseer habilidades de comunicación, que le sirvan de aporte para solucionar los problemas en beneficio de la institución.	21	52.5%	19	47.5%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%

Fuente: Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

En la tabla 5, se precisa que en las capacitaciones el 75% de los encuestados se mostró de acuerdo y el 25% indicó su desacuerdo. En cuanto a creatividad el 80% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. Respecto al tercer ítem asociado a las habilidades de comunicación para solucionar los conflictos diarios el 52.5% señaló estar totalmente de acuerdo y el 47.5% afirmó estar de acuerdo.

De acuerdo a los resultados de la tabla, se puede interpretar que la influencia de la habilidad en el desempeño, destacan que los indicadores tales como las capacitaciones, creatividad y habilidades de comunicación están siendo puestas en práctica positivamente. De esta manera la Municipalidad Distrital de Salitral deberá mantener y fortalecer estas habilidades de sus trabajadores para conseguir los resultados esperados en beneficio de la institución, con el propósito de tener contentos y motivados a sus trabajadores.

Contrastación de Hipótesis específica 3

HE3: La habilidad influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 6

Relación entre la Dimensión habilidad y el desempeño de los trabajadores.

		Habilidad	Desempeño
Habilidad	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Se estudió a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

La tabla 6 muestra que existe un nivel de correlación positiva muy alta de 0,948 entre la habilidad y el desempeño de los trabajadores, es decir que mientras los trabajadores pongan en práctica sus habilidades y aporten soluciones a los problemas laborales su desempeño será eficiente. Es así que se termina aceptando la hipótesis específica 3, afirmando que las habilidades se relacionan de manera directa con el desempeño.

4.1.4 Las competencias laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 7

Resultados Descriptivos de la Variable Independiente Competencia laborales y la Variable Dependiente Desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) TA		(4) DA		(3) I		(2) ED		(1) TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
-Motivación	0	0%	19	47.5%	16	40.0%	5	12.5%	0	0%	40	100%
-Conocimiento	5	12.5%	19	47.5%	16	40.0%	0	0%	0	0%	40	100%
-Habilidad	8	20%	22	55.0%	10	25.0%	0	0%	0	0%	40	100%
-Eficiencia	30	75.0%	10	25.0%	0	0%	0	0%	0	0%	40	100%
-Eficacia	0	0%	15	37.5%	25	62.5%	0	0%	0	0%	40	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral.

La tabla 7, nos muestra que en la motivación, el 47.5% de los trabajadores indicó estar de acuerdo y un 12.5% en desacuerdo; por otro lado el conocimiento arroja que el 47.5% estuvo de acuerdo y 12.5% totalmente de acuerdo, en cuanto a la habilidad presento que un 55% estuvo de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo, así mismo en la eficiencia el 75% indicó estar totalmente de acuerdo y el 25% de acuerdo y el quinto ítem relacionado a la dimensión eficacia el 62.5% de los trabajadores indicaron estar indecisos en su respuesta y el 37.5% estuvieron de acuerdo.

La percepción de los trabajadores respecto a los indicadores tales como la motivación, conocimiento, habilidad, eficiencia y eficacia son positivos presentando resultados favorables, permitiendo de esta manera que la institución se trace nuevos retos, conociendo e identificando las competencias de sus trabajadores, para lo cual deberá conocer lo que el trabajador sabe hacer y cómo ejecuta sus actividades y funciones diarias, propias de su puesto o cargo asignado para su cumplimiento, es así que la municipalidad Distrital de Salitral deberá mantener y fortalecer estos resultados de sus trabajadores para alcanzar las metas y objetivos trazados, ayudando de esta manera a mejorar el desempeño y productividad de sus trabajadores.

Contrastación de Hipótesis General

HG: Las competencias laborales, si influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.

Tabla 8

Relación entre la Variable Independiente Competencias Laborales y la Variable Dependiente Desempeño de los trabajadores.

		Competencias Laborales	Desempeño
Competencias Laborales	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Se aplicó a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piura 2019

La tabla 8 precisa la existencia de una correlación positiva muy alta entre las competencias laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; con un porcentaje de 0,953; en cuanto las competencias laborales se mantengan en niveles positivos también el desempeño lo hará, se acepta la hipótesis general apuntando que las competencias laborales directamente se relaciona con el desempeño. Por lo tanto se debe evaluar las competencias de los trabajadores de acuerdo al puesto o área de trabajo debido a que de ello depende el óptimo desempeño de las funciones asignadas en el día a día por la institución.

4.2. Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

La entrevista ejecutada fue de mucho apoyo para este estudio de competencias laborales y desempeño, fue aplicada al Jefe encargado del personal de la Municipalidad Ing. Víctor Manuel Villareal Olaya, estuvo estructurada con 15 interrogantes que se dispusieron a contribuir en alcanzar el objetivo principal del análisis.

En base al primer objetivo específico concurrente a establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores; según lo señalado por el jefe encargado del personal de la institución; señala que se les brinda capacitaciones en la cual se les da a conocer cuáles son las metas que se tienen que lograr. De otra parte, dicha institución no cuenta con un plan de remuneraciones e incentivos. Por otro lado, la situación más complicada es cuando se tiene que cumplir las metas propuestas por la institución en un plazo determinado.

Según los resultados logrados, se observa que sus empleados no están percibiendo una remuneración e incentivos de acuerdo a sus expectativas profesionales, lo cual puede verse afectada su motivación y por ende el desarrollo de sus competencias y habilidades.

Respecto al segundo objetivo específico relacionado a evaluar la influencia del conocimiento, en el desempeño de los trabajadores de la institución; el jefe encargado del personal manifestó que se coordina directo con la persona para entender sus inconvenientes y a su vez determinar las causas o algún problema si lo hubiera y que perjudique su aprendizaje y el desarrollo de sus actividades. Así mismo, los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria, lo cual les ayuda a desempeñarse mejor en su área o puesto de trabajo. De otra parte, señala que en algunos casos no se trabaja en equipo, ya que cada uno lo realiza de manera individual, velando por sus propios objetivos de su área.

De acuerdo a los resultados, se observa que en la institución no se está desarrollando un adecuado trabajo en equipo, ya que prevalece el individualismo, priorizando sus objetivos personales antes que los institucionales.

Respecto al tercer objetivo específico relacionado a medir la influencia de la habilidad en el desempeño de los trabajadores; el jefe encargado del personal indicó que los trabajadores cuentan con la capacitación necesaria para poder realizar las funciones que se les designe de manera eficiente. Así mismo, los trabajadores si cuentan con creatividad, ya que al presentarse una situación desfavorable en la institución tratan en lo posible de solucionarlo de manera adecuada. Por otro lado, manifestó que el trabajador posee capacidades suficientes

para el correcto desempeño de sus actividades; siendo esto primordial en la institución para que exista un agradable ambiente de trabajo.

Se observa basándonos en los resultados que los trabajadores poseen las destrezas necesarias para desarrollar su trabajo de una manera muy creativa, aportando óptimas soluciones ante las dificultades suscitadas, propias de las actividades del día a día.

El cuarto objetivo específico relacionado a analizar las competencias laborales basado en las características del personal de la Municipalidad; el jefe encargado del personal indicó que a los trabajadores se les brinda capacitaciones constantes y que la situación más complicada se da en el cumplimiento de las metas en un plazo establecido por la institución. Por otro lado, coordina constantemente con el trabajador para conocer sus dificultades a detalle y las causas que afectan su aprendizaje. Además señala que los trabajadores son creativos y poseen las capacidades y habilidades necesarias para el correcto desempeño de sus actividades.

Según el resultado obtenido, se observa que la institución promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores con la finalidad de potenciar sus competencias laborales, para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Respecto al quinto objetivo específico relacionado a mostrar la manifestación del desempeño en los trabajadores; el jefe encargado del personal manifestó que los trabajadores realizan sus funciones adecuadamente para así brindar un buen servicio a los usuarios. Así mismo, indicó que los trabajadores cuentan con la capacidad para reforzar sus conocimientos puesto que les ayudará en el logro de sus objetivos propios e institucionales. Del mismo modo, señaló que se evalúa el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de sus metas en el plazo que se les establece. Por otro lado, manifestó que en algunos casos las responsabilidades asignadas a los trabajadores están en relación a su cargo y funciones que desarrollan, mientras que en otros casos implica más tiempo en cumplir ciertos procedimientos. También indicó que conjuntamente con la gerencia se planifican reuniones periódicas con los trabajadores, estableciendo algunos puntos estratégicos de acuerdo a las funciones que cada trabajador desempeñe y

a su vez se les apoya brindándoles acompañamiento técnico. Finalmente señaló que se realizan con frecuencia monitoreos y supervisiones cuyo fin es evaluar que se cumpla con los requisitos mínimos y específicos propuestos por la institución para el puesto o cargo que desempeñan.

Se percibe que el desempeño en los trabajadores de la institución se presenta de manera favorable según los resultados mostrados, ya que cumplen sus metas en el plazo establecido, demostrando en todo momento compromiso y responsabilidad, de acuerdo a las competencias exigidas por el puesto o cargo; gracias al acompañamiento técnico y a la retroalimentación dada en las supervisiones y seguimientos constantes.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar de qué manera las competencias laborales, influyen en el desempeño; para lo cual se elaboró y aplicó instrumentos cualitativos y cuantitativos, cuyo objeto fue recabar información para dar solución al problema. Los hallazgos se contrastaron con las teorías y antecedentes dados por autores, los cuales se discuten en adelante:

El objetivo específico uno, su propósito fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; señalando que la motivación es primordial para que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficiente, tal como lo afirma Chiavenato (2009), citado por Velazco (2017), quien define que la motivación es el medio por el cual se reanima al individuo, satisfaciendo sus necesidades o deseos en cuanto a recompensas y bonificaciones; confortando de esta manera las expectativas de cada uno de los trabajadores.

En tal sentido la investigación de Vargas (2020), concluyó que mientras las competencias laborales en la organización presenten un nivel favorable, el rendimiento de cada trabajador alcanzara resultados positivos en beneficio de ambos, para lo cual se debe motivar constantemente al trabajador, reconociendo su esfuerzo y los logros obtenidos. Así mismo el estudio de Púm (2018), sostuvo, las competencias se relacionan con su desempeño para el cumplimiento de cada una de las actividades que desarrollan en el día a día cada uno de los trabajadores. Por otro lado Ducci (1997) citado por Casimiro et al. (2020), señalan la importancia de las competencias laborales y la formación profesional; por ello, estos deben haber recibido una formación de calidad; desarrollando todas aquellas habilidades y aptitudes que poseen para desempeñar un trabajo efectivo; es así que se evidencia para los estudiantes, las competencias laborales y la formación de los profesionales son buenas. Finalmente, las competencias básicas poseen aspectos que reflejan indicadores de logro en su desempeño.

En relación a la percepción de los trabajadores respecto a la motivación en el desempeño es positivo, con un 54.2% de aceptación por los trabajadores, por otro lado, aun así existe falencias como lo afirmó el jefe encargado de los empleados en la institución, señalando que los trabajadores no están percibiendo una remuneración e incentivos de acuerdo a sus expectativas profesionales, lo cual

afecta su motivación y por ende el desarrollo de sus competencias para el óptimo desempeño de sus actividades del día a día; por otro lado, indica que sí se les brinda capacitaciones en la cual se les da a conocer cuáles son las metas que se tienen que lograr.

De esta manera se termina aceptando la primera hipótesis específica: La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021, los hallazgos demuestran una correlación positiva muy alta con un coeficiente de 0.938, determinándose que existe relación significativa directa entre la motivación y el desempeño, por lo tanto; la Municipalidad Distrital de Salitral debe incentivar a los trabajadores otorgándoles mejoras salariales, pues de no hacerlo el desempeño de sus actividades diarias se verá afectado debido a la relación existente.

El objetivo específico dos, evalúa la influencia del conocimiento, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; teniendo en cuenta que Pérez & Rivero (2020), consideran que son las facultades que poseen las personas para detectar y entender los hechos y los resultados, implicando poner en práctica su enseñanza, su desarrollo ha ido a la par con las evoluciones de los pensamiento del talento humano. También manifiesta que el indicador aprendizaje abarca los procesos de captación, integración y utilización de la información recibida externamente. Respecto al indicador experiencia laboral, es la trayectoria desarrollada en los diversos campos de aplicación en el ámbito profesional, el cual te permite responder a los diversos procedimientos de manera rápida y respecto al indicador trabajo en equipo, incluye la integración de todos el personal de la organización, para que todos se direccionen hacia una misma visión y misión, realizando las actividades de manera conjunta. De acuerdo a ello se analizó el nivel de conocimiento mediante la percepción de los trabajadores, siendo favorable en un 70.8%; en la entrevista dirigida al jefe encargado del personal, considera que se coordina directo con la persona para entender sus inconvenientes y a su vez determinar las causas o algún problema si lo hubiera y que perjudique su aprendizaje y el desarrollo de sus actividades. Así mismo, los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria, lo cual les ayuda a desempeñarse mejor en su área o puesto de trabajo. De otra parte, señala que en algunos casos no se

trabaja en equipo, ya que cada uno lo realiza de manera individual, velando por sus propios objetivos de su área.

Para contrastar los hallazgos con la tesis de Rondoy (2018), determinó que las competencias influyen de manera positiva en el desempeño, es decir mientras más reforzadas estén las competencias de los trabajadores, mejores niveles de desempeño se presentaran, para lo cual se considera muy importantes y primordiales para desarrollar sus saberes y aprendizajes, contribuyendo en la productividad y rentabilidad en el tiempo de la institución. Así mismo el estudio de Acurio (2017), determinó que los factores influyentes en el progreso de las competencias en la empresa resalta innovar procesos, conocimientos actualizados de las diversas áreas, cuyo propósito es ir ganando experiencias que le permitan adquirir nuevos aprendizajes, finalmente la mayoría de las personas aceptan poner en práctica sus competencias contribuyendo con el desarrollo de la empresa, señalando que el desempeño se encuentra en un nivel bueno, esto es gracias al clima favorable que se presenta. Mientras Conexiónsan (2017) manifiesta que las competencias laborales más requeridas por las organizaciones están orientadas por las capacidades, actitudes y habilidades inherentes a cada trabajador, y que las desarrollan aún más de acuerdo a sus funciones que realizan diariamente. Por otro lado, las competencias laborales permiten a las entidades tanto públicas como privadas detectar las falencias para promover programas de capacitación constante dentro de la organización, fomentando de esta manera a todos los trabajadores en los diferentes niveles jerárquicos, para el logro de objetivos propuestos.

Se acepta la segunda hipótesis específica: El conocimiento influye en el desempeño de los trabajadores; los resultados revelan la existencia de una correlación positiva alta con un índice de 0.809; existiendo relación significativa directa entre el conocimiento y el desempeño de los trabajadores, indicando que el conocimiento a través de los aprendizajes, la experiencia laboral y el trabajo en equipo repercuten favorablemente en el desempeño.

El objetivo específico tres, tuvo como propósito medir la influencia de la habilidad en el desempeño. Tomando en consideración que los trabajadores al poseer las habilidades necesarias podrán desarrollar su trabajo de una manera muy creativa, aportando óptimas soluciones ante las dificultades suscitadas, propias de

las actividades del día a día; es así que los trabajadores muestran una aceptación buena de un 91.7% de la habilidad en el desempeño, por otro lado, en la entrevista dirigida al jefe encargado, indicó que los trabajadores cuentan con la capacitación necesaria para poder realizar las funciones que se les designe de manera eficiente. Así mismo, los trabajadores si cuentan con creatividad, ya que al presentarse una situación desfavorable en la institución tratan en lo posible de solucionarlo de manera adecuada. Por otro lado, manifestó que sus colaboradores tienen la predisposición necesaria para el correcto desempeño de sus actividades; siendo esto primordial en la institución para que exista un agradable ambiente de trabajo.

Respecto a ello Portillo (2017), señala que la habilidad es entendida en el entorno laboral como la mezcla de los conocimientos de los diversos procesos, para realizar actividades productivas de manera fácil y concreta; representando las destrezas físicas y mentales para ejecutar sus labores encomendadas, permitiéndole a los colaboradores batallar con los retos y desafíos diarios.

Por su parte Coronel (2020), concluye que las competencias presentan un resultado regular al igual que la calidad de servicio, demostrando que hay ciertos aspectos que necesitan ser mejorados a la brevedad posible para alcanzar la satisfacción plena del cliente, recomendándole al banco poner en práctica capacitaciones frecuentes, desarrollada por el área de recursos humanos, con el fin de repotencien los conocimientos de sus integrantes, logrando así la efectividad en sus funciones.

Por consiguiente Sempertegui (2015), manifiesta que es necesario establecer criterios de selección de personal en las empresas, ya que muchas veces no son considerados desde que inicia el proceso de reclutamiento ni mucho menos al momento de la selección, es así que luego existen contradicciones cuando el trabajador desempeña una tarea muy distinta tanto a su formación profesional como a su experiencia laboral; generando en un largo plazo insatisfacción y desmotivación en el personal, el cuál no le permite desarrollarse en su crecimiento y progreso personal ni profesional a plenitud.

De esta manera y apoyada por las investigaciones los trabajadores deben poseer las habilidades necesarias para desarrollar su trabajo de una manera muy creativa, aportando óptimas soluciones ante las dificultades suscitadas, propias de las actividades del día a día.

Se termina aceptando la tercera hipótesis específica: La habilidad influye en el desempeño; los resultados indican un nivel de correlación positiva muy alta de 0.948, existiendo una relación significativa directa entre la habilidad y el desempeño de los trabajadores, por lo tanto si la institución cuenta con trabajadores capacitados, creativos y con habilidades de comunicación su desempeño será favorable, cumpliendo de esta manera con las metas y objetivos institucionales.

En cuanto al objetivo general su fin fue identificar de qué manera las competencias laborales, influyen en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. Considerando que sobre las competencias se desarrolla un óptimo desempeño de los trabajadores, para el progreso de la institución, tal como lo afirma Chiavenato (2009), citado por Velazco (2017), quien define que es la facultad de desarrollar eficientemente las actividades diarias, poniendo en práctica todo tu potencial para alcanzar resultados positivos; es así que las labores basados en competencias poseen atributos que faciliten sus capacidades para solucionar conflictos que se susciten en el desarrollo de las funciones; es así que para laborar eficazmente, se solicita poseer competencias que se basen en las destrezas suficientes para ejecutar las actividades establecidas. Por otro lado el saber y aprender se fundamenta con los conocimientos, difundiendo cuando los individuos ejecutan nuevos aprendizajes. Así mismo Chiavenato (2016), considera que es el rendimiento eficaz y eficiente de los trabajadores reflejados a la hora de realizar sus actividades asignadas. Es así que este se modifica de una persona a otra dependiendo de varios componentes, entre ellos la importancia de los estímulos. De esta manera el autor hace mención a que el desempeño laboral viene siendo una función dinámica a causa de que las organizaciones consideran a los trabajadores, formal o informalmente. Del mismo modo la investigación de Ortiz (2018), concluye que las competencias entre las más relevantes trabajo en equipo, compromiso con los objetivos, trabajo de calidad y la comunicación fluida entre todos los miembros, inciden en el desempeño de los empleados, es decir que la situación actual que vive la empresa presenta resultados favorables que beneficien el progreso de la misma. Por otro lado citamos a Cuik et al (2018), manifiestan analizar las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarías en la provincia de Manabí Ecuador; apreciándose que las competencias laborales influyen tanto en el desempeño profesional como laboral, viéndose reflejado en el

clima organizacional a través de la motivación, comunicación, satisfacción y liderazgo de los trabajadores; tratando de garantizar su bienestar con la intención de perfeccionarlo con una visión humanista, solidaria, distintiva y única.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se observa que la institución promueve la capacitación constante de todos sus trabajadores con el propósito de potenciar sus competencias laborales, permitiéndole lograr resultados favorables, por otro lado se percibe que el desempeño en los trabajadores de la institución es propicio, ya que cumplen sus metas en el tiempo establecido, demostrando compromiso y responsabilidad; gracias al acompañamiento técnico y a la retroalimentación dada en las supervisiones y monitoreos constantes.

En este sentido se aceptó la hipótesis general: Las competencias laborales, si influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021; determinándose que si existe un nivel positivo muy alto de correlación con 0.953, se afirmó la existencia de relación significativa directa entre las competencias laborales y el desempeño, es decir mientras se mantenga en el puesto o cargo a los trabajadores según las competencias exigidas su desempeño será el esperado por la institución

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de correlación de la dimensión motivación y el desempeño de los trabajadores fue de 0,938 correspondiendo a una correlación positiva muy alta, es así que sí la motivación que reciben los trabajadores es favorable, el desempeño igual lo será.
2. El nivel de correlación del conocimiento y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral fue de 0,809, correspondiendo a una correlación positiva alta, señalando que el conocimiento a través de los aprendizajes, la experiencia laboral y el trabajo en equipo contribuyen en el desempeño.
3. El nivel de correlación entre habilidad y el desempeño fue de 0,948 que corresponde a una correlación positiva muy alta, de esta manera si la institución cuenta con trabajadores capacitados, creativos y con habilidades de comunicación su desempeño será favorable.
4. El nivel de correlación entre competencias laborales y desempeño fue de un porcentaje de 0,953, que corresponde a una correlación positiva muy alta, es decir, mientras se mantenga en el puesto o cargo a los trabajadores según las competencias exigidas su desempeño será el esperado por la institución.
5. Se logró identificar que la dimensión con más aprobación por los trabajadores fue la habilidad, presentando un porcentaje de 91.7%, es así que si la institución capacita constantemente a sus trabajadores cumplirán eficientemente las labores asignadas.
6. Se estableció que la dimensión con menor consentimiento por los trabajadores fue la motivación con un 54.2%, en tal sentido la institución no está ofreciendo una remuneración de acuerdo a las expectativas de los trabajadores afectada su motivación y el desarrollo de sus competencias y habilidades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al jefe encargado del personal en la institución, se sugiere, socializar a los gerentes de las diversas áreas, con el propósito de crear estrategias acorde a las competencias solicitadas para el área, permitiendo aumentar el desempeño y la productividad de sus trabajadores.
2. Al jefe encargado, se le recomienda participar en el plan basado en el desarrollo de competencias, ofreciéndoles capacitaciones, charlas y seminarios constantes y siendo muy objetivos al momento de evaluar el rendimiento del personal de la institución.
3. En cuanto a la identificación de incentivos la Municipalidad Distrital de Salitral, de la mano con el área de recursos humanos, deberá ofrecer mejoras salariales a los trabajadores que muestren resultados favorables en el desempeño de sus actividades diarias, logrando las metas establecidas.
4. Al jefe encargado, se sugiere, instaurar una estrategia general para que de esta manera se alineen las competencias con el desempeño de los trabajadores, evaluando al talento actual con ciertos indicadores para corroborar los resultados.
5. Al jefe encargado, se le recomienda plantear el fortalecimiento de estrategias de trabajo en equipo, debido a que se observa que en la institución no se está desarrollando, prevaleciendo el individualismo y priorizan sus objetivos personales.
6. Al jefe encargado de la institución, se recomienda ejercer la mejora continua en base al plan de acción para alcanzar resultados favorables en el desempeño, los cuales sirven de apoyo para ofrecer soluciones a la problemática que se presente.

REFERENCIAS

- Acurio, J. (2017, Febrero 17). El desarrollo de competencias laborales y su incidencia en el desempeño organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito La Merced. Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25943/1/J%c3%a9ssica%20Paola%20Acurio%20Pazmi%c3%b1o.pdf>
- Atencio, B. (2019). Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad; Los Olivos, 2018. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42765/Atencio_ABN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atoche, C (2015). Desempeño laboral y estilo de vida. Caso: Empresas de servicio, ciudad de Piura-Perú. Universidad Nacional de Piura – 1 (1) 295-305. Conference Proceedings UTMACH. Recuperado de <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/articloe/view/126/106>
- Calvo, J. Pelegrín, A. & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en atención médica de los servicios de salud del sector público. Revista Scielo. 12 (1). Costa Rica. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Casimiro, C. Tobalino, D. Casimiro, W. & Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 444-453. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>

- Conexiónesan (2015 Octubre 06). Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Coronel, R. (2020). Competencias laborales y su influencia en la calidad del servicio en el Banco Ripley Piura Sucursal II- 2019. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47252/CoroneI_TRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuik, A. & Viera, O. (2018). La comunicación en el Sistema Organizativo de Dirección. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/267/400>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. México: McGraw-Hill Interamericana, S. A. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2016). Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones. In Journal of the Science of Food and Agriculture. (Vol. 96). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Dueñas, R. & Bobadilla, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri - Perú, 2013. 5(1), 39-49. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100005

- Duque, J. García, M. & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*. Universidad ICESI, 33(144), 250–260. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo*. Perú. Primera Edición. Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Herrera, A. (2015, Febrero 09). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango-Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (2017). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. Sexta Edición. Bogotá: Addison-Wesley Iberoamericana
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Mogollón, S. Mogollón, M. Becerra, L. & Ancajima, A. (2020). Competencias laborales del staff de colaboradores de la municipalidad distrital de Mancora -2019. *Rev. Tzhoecoen*. 12 (4) 399 – 407. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1391/1924>
- Ortiz, Ch (2018, Enero). *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016* (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palmar, R. & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes. *Espacios Públicos*. 17 (39). 159-188. Universidad Autónoma del Estado de México - Toluca, México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pérez, L. & Rivero, I. (2020). Gestión del Conocimiento Científico, un acercamiento para su organización práctica en la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Rev Panorama. Cuba y Salud*. 15 (1):11-17. Recuperado de http://www.revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/1209/pdf_382
- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*. 41 (2). Universidad de Costa Rica - Costa Rica. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n2/2215-2644-edu-41-02-00118.pdf>
- Púm, K. (2018, Setiembre). Competencias laborales y evaluación del desempeño. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar – Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Rojas, M. Jaimes L & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. 39 (6). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Rondoy, Sh. (2018) Influencia de las competencias laborales en el desempeño de los colaboradores de la empresa Regenda H y D Inversiones y Servicios E.I.R.L de la ciudad de Piura – 2017. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40121/Rondoy_GSY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sempertegui, H. (2015). Selección de personal por competencias laborales para la gestión del talento humano. *Revista Horizonte Empresarial*. 2 (2). Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223/235>
- Sinchi, A. (2020, Febrero 05). Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Villa Rica. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Agraria de la Selva. TINGO MARÍA - PERÚ 2020. Recuperado de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, M (2020). Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020 (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55557/Vargas_MVMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Velazco, E. (2017). Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud - Essalud. (Tesis Posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima –Perú. Recuperado de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CDfhs6oFXT0J:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7354/Velazco_HEV.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Velázquez, S & Giraldo, D. (2020). Normalización de competencias laborales en el sector diseño, confección y moda: el caso colombiano comparado con otros países latinoamericanos. *Revista Espacio*. 41 (22). Art. 9. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p09.pdf>

ANEXOS

ANEXO 2

Tabla 10 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.	Problema General	Objetivo General:	Hipótesis General:	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: Transeccional, No Experimental Correlacional Causal Instrumento: Cuestionario y Guía de entrevista Población: 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral
	¿De qué manera las competencias laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021?	Determinar de qué manera las competencias laborales, influyen en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.	Las competencias laborales, si influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.	
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	
	- ¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021? - ¿Cuál es la influencia del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021? - ¿Qué influencia tiene la habilidad en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021? - ¿Qué características presentan las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021? - ¿Cómo se manifiesta el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021?	- Establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. - Evaluar la influencia del conocimiento, en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. - Medir la influencia de la habilidad en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. -Analizar las características de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021. -Mostrar cómo se manifiesta el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral ,2021.	- La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. - El conocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. - La habilidad influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.	

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 3

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cuestionario aplicado a Trabajadores

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la ejecución de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "COMPETENCIAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL, 2021". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS


ITEMS	Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
	5	4	3	2	1
VARIABLE 1: COMPETENCIAS LABORALES					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
1	Cree Ud. que su actitud favorece en la identificación de los objetivos, contribuyendo a mejorar los servicios que se otorgan				
2	Considera Ud. que la institución le proporciona oportunidades de identificación de incentivos otorgándole mejoras salariales.				
3	Cree Ud. que su jefe inmediato le brinda retroalimentación oportuna para mejorar su desempeño del día a día.				
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO					
4	Considera Ud. que a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje constante.				
5	Cree Ud. aprovechar las soluciones o ideas aportadas por otros compañeros a los problemas, aprendiendo lecciones de experiencia laboral.				
6	Considera Ud. que trabaja en equipo.				

DIMENSIÓN: HABILIDAD						
7	Cree Ud. que recibe capacitación constante que le permita ofrecer un servicio de calidad.					
8	Considera Ud. tener la creatividad suficiente para aportar soluciones a los problemas laborales.					
9	Cree Ud. poseer habilidades de comunicación, para la solución de conflictos de manera efectiva en beneficio de la institución.					
ITEMS		Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
		5	4	3	2	1
VARIABLE 2: DESEMPEÑO						
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
10	Considera Ud. que el nivel de compromiso mejora la calidad de trabajo que realiza en la institución.					
11	Cree Ud. que su conocimiento dentro del puesto de trabajo le permite alcanzar resultados óptimos en la institución.					
12	Considera Ud. asumir su responsabilidad para lograr la eficiencia esperada en los servicios ofrecidos a los usuarios.					
DIMENSIÓN: EFICACIA						
13	Cree Ud. que su jefe delega responsabilidad a cada trabajador con la finalidad de lograr la eficiencia esperada en los servicios ofrecidos a los usuarios.					
14	Considera Ud. que el liderazgo que se imparte en la institución les permite obtener altos niveles de productividad esperados por la misma.					
15	Cree Ud. disponer de los materiales y equipos como herramienta fundamental para el desarrollo de sus funciones permitiéndole satisfacción en su totalidad.					
<p>1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____</p> <p>2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4

Entrevista: Guía de entrevista

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
GUÍA DE ENTREVISTA APLICADO AL JEFE	
Aplicado a: Ing. Victor Manuel Villareal Olaya	
Variable Independiente: Competencias Laborales	
Motivación	
1	¿Cómo motiva a sus trabajadores para que tengan un mayor entendimiento de los principios y objetivos de la institución? Señala que se les brinda capacitaciones en la cual se les da a conocer cuáles son las metas que se tienen que lograr.
2	¿Qué estrategias aplica para mejorar la situación dentro de la institución como beneficios e incentivos? Indica que la institución no cuenta con un plan de remuneraciones e incentivos.
3	¿Describa una situación laboral más tensa que haya tenido que resolver para retroalimentar a sus trabajadores? La situación más complicada es cuando se tiene que cumplir las metas propuestas por la institución en un plazo determinado.
Conocimiento	
4	¿Considera que el proceso de aprendizaje es más fácil cuando el trabajador sabe qué es exactamente lo que se espera de él? Se coordina directamente con el trabajador para conocer las dificultades y a su vez poder establecer las causas o algún problema si lo hubiera y que perjudique su aprendizaje y el desarrollo de sus actividades.
5	¿Las vivencias y experiencias de sus trabajadores sirven de ayuda para el crecimiento de la institución? Los trabajadores cuentan con la experiencia necesaria, lo cual les ayuda a desempeñarse mejor en su área o puesto de trabajo.
6	¿Se trabaja en equipo, para alcanzar las metas y objetivos propuestos por la institución? Señala que en algunos casos no se trabaja en equipo, ya que cada uno lo realiza de manera individual, velando por sus propios objetivos de su área.
Habilidad	
7	¿Identifica necesidades de capacitación para el desarrollo personal de los trabajadores? Los trabajadores cuentan con la capacitación necesaria para poder realizar las funciones que se les designe de manera eficiente.
8	¿Los trabajadores de acuerdo al ambiente de trabajo que se les ofrece, tienen la creatividad para aportar ideas de solución para los conflictos que se susciten? Los trabajadores si cuentan con creatividad, ya que al presentarse una situación desfavorable en la institución tratan en lo posible de solucionarlo de manera adecuada.
9	¿Cree que los trabajadores poseen las capacidades y habilidades necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones?

	Manifestó que los trabajadores poseen las capacidades y habilidades necesarias para el correcto desempeño de sus actividades; siendo esto primordial en la institución para que exista un agradable ambiente de trabajo.
Variable Dependiente: Desempeño	
Eficiencia	
10	¿Considera que las funciones de sus trabajadores son ejecutadas con las competencias exigidas para el puesto de trabajo que ocupa? Manifestó que los trabajadores realizan sus funciones adecuadamente para así brindar un buen servicio a los usuarios.
11	¿Los trabajadores tienen la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos? Indicó que los trabajadores cuentan con la capacidad para reforzar sus conocimientos puesto que les ayudará en el logro de sus objetivos propios e institucionales.
12	¿Cómo evalúa el rendimiento de sus trabajadores de acuerdo a los servicios que ofrece la institución a los usuarios? Señaló que se evalúa el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de sus metas en el plazo que se les establece.
Eficacia	
13	¿Cree que las responsabilidades que se les asignan a los trabajadores de acuerdo a su cargo, están relacionadas a las funciones que desempeñan? Manifestó que en algunos casos las responsabilidades asignadas a los trabajadores están en relación a su cargo y funciones que desarrollan, mientras que en otros casos implica más tiempo en cumplir ciertos procedimientos.
14	¿Considera tener la capacidad de liderazgo suficiente para guiar a su equipo de trabajo? Indicó que conjuntamente con la gerencia se planifican reuniones periódicas con los trabajadores, estableciendo algunos puntos estratégicos de acuerdo a las funciones que cada trabajador desempeña y a su vez se les apoya brindándoles acompañamiento técnico.
15	¿Realiza monitoreo y supervisión constante, para que el personal a su cargo cuente con los equipos y materiales de trabajo suficiente para su desempeño y satisfacción plena? Señaló que se realizan con frecuencia monitoreos y supervisiones con la finalidad de evaluar el cumplimiento de los requisitos mínimos y específicos propuestos por la institución para el puesto o cargo que desempeñan.

Muchas gracias por su participación...

ANEXO 5

Constancia y ficha de validación.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gissella Graciela Alarcón Javier con DNI N° 45549835, Mgtr en Gestión del Talento Humano ANR: A443703, de profesión Administración de Empresas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad San Pedro.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de octubre del Dos mil veintiuno.


Mg. Gissella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

Mgtr. : Gissella Graciela Alarcón Javier.
DNI : 45549835
Especialidad : Administración de Empresas.
E-mail : gisse2506@hotmail.com

COMPETENCIAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL, 2021.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				100	

	tema de la investigación																				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 23 de Octubre de 2021.



Mg. Gissella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

Mgtr. : Gissella Graciela Alarcón Javier.
 DNI : 45549835
 Teléfono : 953635325
 E-mail : gisse2506@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karina Tomasa Valdiviezo Pérez con DNI N° 02874217, Mgtr. Ciencias de la Educación Superior ANR: A443690 de profesión Licenciada en Ciencias administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de octubre del Dos mil veintiuno.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Mgtr. : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
DNI : 02874217
Especialidad : Administración
E-mail : kvaldiviezope@ucvvirtual.edu.pe

**COMPETENCIAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL, 2021
 FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																					100					



Mg. Karina Rodríguez Pérez
 CLAD 3142

	tema de la investigación																				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de octubre de 2021.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Mgtr. : Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
 DNI : 02874217
 Teléfono : 950490644
 E-mail : kvaldiviezo@ucvvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Raquel Silva Juárez con DNI N°02846914, Mgtr. En Gerencia Empresarial ANR:, A442805 de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente Universitario investigador.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 12 días del mes de noviembre del Dos mil veintiuno.



Mg. Raquel Silva Juárez
LC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CLAD-01899

Mgtr. : Raquel Silva Juárez
DNI : 02846914
Especialidad : Ciencias Administrativas
E-mail : raquelsilvajarez@gmail.com

COMPETENCIAS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL, 2021.


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100


Mg. Raquel Silva Juárez
 LC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CLAD-01899

ANEXO 6

Análisis de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Peña Ramos, Patricia Liseth Velaochaga Carrasco, Sandra Liset
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario : Competencias Laborales
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <i>kuder Richardson</i> () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	29/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	Muestra piloto de 10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	89,3%
---------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, Items mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los items, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.

Poliviral

Estudiante: Peña Ramos, Patricia Liseth
DNI: 75782435

SHT

Estudiante: Velaochaga Carrasco, Sandra Liset
DNI: 75970148

G. Alarcón

Mg. Gisella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	: Peña Ramos, Patricia Liseth Velaochaga Carrasco, Sandra Liset
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario : Desempeño
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ()
	: Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 29/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	: Muestra piloto de 10 trabajadores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	89,9%
---------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, Items mejorados, eliminados, etc.*)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.



Estudiante: Peña Ramos, Patricia Liseth
DNI: 75782435



Estudiante: Velaschaga Carrasco, Sandra Liset
DNI: 75970148



Mg. Gissella G. Alarcón Javier
CLAD. 08668

ANEXO 7

Carta de autorización para obtención de datos.

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL**
Creado por Ley N° 10617 el 29 de Junio de 1946
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" 

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Salitral, 23 de Setiembre del 2021

Por el presente me dirijo a ustedes para saludarles y al mismo tiempo para hacer de su conocimiento que en mi calidad de Jefe de Personal encargado de la Municipalidad Distrital de Salitral; autorizo a las Bach Patricia Liseth Peña Ramos y Sandra Liset Velaochaga Carrasco para que puedan realizar las actividades correspondientes para la elaboración de su proyecto de investigación titulado **Competencias Laborales y Su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores De La Municipalidad Distrital de Salitral,2021.**

Atentamente



Ing. Victor Manuel Villarreal Olaya
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

.....
Ing. Victor Manuel Villarreal Olaya
Jefe de Personal Encargado

Av. 27 de Octubre N° 202-Salitral
www.municipalidadesullana.gob.pe

Teléfonos 607420
607421