



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Competencias laborales de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Crisologo Rodríguez, Adamary Yosmeri ([Orcid.org/0000-0002-6676-4244](https://orcid.org/0000-0002-6676-4244))

Silvestre Reyna, Anyela Yurika ([Orcid.org/0000-0002-2990-0753](https://orcid.org/0000-0002-2990-0753))

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón Nancy Deifilia ([Orcid.org/0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

CO-ASESOR:

Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto ([Orcid.org/0000-0002-4025-764X](https://orcid.org/0000-0002-4025-764X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Adamary Yosmeri Crisologo Rodríguez:

A nuestro creador por mantenerme siempre firme y perseverante, por darme la capacidad de adquirir nuevos conocimientos para llegar a cumplir todas mis metas propuestas, a mi familia por ser el soporte y la motivación de salir adelante. Todo lo que voy logrando es gracias a ellos.

Anyela Yurika Silvestre Reyna:

Esta investigación dedico a Dios por sus bendiciones en mi vida, por darme sabiduría, fuerzas para seguir luchando por mis metas y por brindarme salud. A mi madre por haberme acompañado y apoyado en este trayecto de mi carrera y familia por siempre estar en cada paso conmigo, para mi ángel que guía mi camino.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitir lograr todas nuestras metas propuestas, a la Universidad César Vallejo por brindarnos un buen servicio en educación, a nuestros asesores de tesis y compañeros por su constante apoyo en este camino profesional.

A dios por brindarnos salud, aun viviendo en esta crisis sanitaria y a nuestras familias por estar siempre con cada una de nosotras, brindándonos su apoyo y dándonos mucha motivación.

Atentamente
Las autoras

Índice de contenidos

Carátula.....	i
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.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: <i>Niveles de desarrollo de las Competencias Laborales</i> -----	32
Tabla 4.2: <i>Nivel de desempeño laboral</i> -----	33
Tabla 4.3: <i>Nivel de los indicadores de desempeño laboral</i> -----	34
Tabla 4.4: <i>Nivel de factor humano actitudinal</i> -----	35
Tabla 4.5: <i>Nivel de los indicadores de factor humano actitudinal</i> -----	36
Tabla 4.6: <i>Nivel de habilidades</i> -----	37
Tabla 4.7: <i>Nivel de los indicadores de habilidades</i> -----	38
Tabla 4.8: <i>Matriz de operacionalización</i> -----	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022. La metodología fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo compuesta por 54 trabajadores que laboran dentro de las diferentes áreas de dicha institución y la muestra fue la misma ya que fue un número pequeño de personas. La técnica que se usó para la recolección de datos fue mediante el instrumento de la matriz de evaluación de 90° del desempeño laboral por competencias, del cual se obtuvieron datos y fueron procesados en el programa de SPSS. El principal resultado de la investigación fue que el 63% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022. Obtuvieron un nivel mejorable de competencias laborales, esto se debe a la demora en las entregas de sus actividades diarias, por el tiempo reducido, dificultades que se presentan en el momento, falta de cooperación del equipo y falta de capacidad al momento de tomar decisiones por sí mismos.

Palabras clave: Competencias laborales, desempeño laboral, factor humano actitudinal, habilidades.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the level of development of labor competencies of the workers of the Provincial Municipality Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022. The methodology was applied, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 54 workers who work in the different areas of the institution and the sample was the same since it was a small number of people. The technique used for data collection was the 90° evaluation matrix instrument for work performance by competencies, from which data were obtained and processed in the SPSS program. The main result of the research was that 63% of the workers of the Provincial Municipality Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022. This is due to the delay in the delivery of their daily activities, due to the reduced time, difficulties that arise at the time, lack of team cooperation and lack of ability to make decisions on their own.

Keywords: job competencies, job performance, attitudinal human factor, skills.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos en una época con muchos cambios por diversas razones, ya sea por la crisis sanitaria y por diferentes ámbitos las cuales pueden ser profesionales o personales. Por ello existen las Municipalidades encargadas de la gestión de sus provincias o distritos. Ayudan a satisfacer necesidades de la comunidad local, ya sea en lo económico, social y cultural.

En la actualidad la globalización nos está desafiando con muchos retos o cambios repentinos a la cual debemos de adaptarnos, y si no se está preparado lo suficientemente se debe de tener capacitaciones para estar a la altura de las nuevas generaciones. Porque como sabemos hoy en día, todo está avanzado desde la tecnología hasta las nuevas enseñanzas y aprendizajes; por lo mismo se debe estar preparado para los desafíos o retos que se puedan dar en el trabajo.

Estas instituciones deben estar preparadas para estos cambios constantes, desafíos y/o retos; las cuales deberán capacitar muy bien a sus colaboradores, incitarlos a no quedarse estancados, que deben de seguir especializándose en sus carreras profesionales, esto les servirá mucho para manejar y llevar todo con mayor éxito; serán más competitivos y con mayores capacidades.

Las competencias laborales tienen mucha importancia tanto en el campo profesional, laboral y personal; ya que estas se aplican a cualquier tipo de trabajos y de sectores económicos.

Dentro de esta variable existen muchos indicadores tanto positivos como negativos que pueden influir en los trabajadores de dichas empresas privadas o instituciones públicas. Por ello, todo colaborador tiene que tener la capacidad y el compromiso de estar a la altura de estas competencias como se mencionó anteriormente, especializarse en dichos

temas para así lograr un mejor manejo y control de las tareas que se les puedan asignar y así ejercer una mejor labor dentro de estas instituciones que están para servir a cualquier tipo de usuario que necesite de estos servicios.

Fierro (2017), buscó estudiar las leyes públicas en Colombia que ajustan el sector público, la carrera administrativa, para así saber cuál es el propósito de la legislación en ese país en cuanto a la perspectiva de las competencias laborales.

La competencia laboral, es esencial en cualquier país que sea, ya que sin esta variable no se podrían llevar a cabo con efectividad y seguridad distintas actividades, por ello en Colombia buscaron establecer este enfoque, para el bienestar de ellos mismos. A la vez también ocupar empleos con mayor seguridad sabiendo que realizarán un buen trabajo.

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo de Perú (2021), aprobó normas donde ajustan los procedimientos administrativos tanto para el permiso de evaluadores y de centros de certificación de competencias laborales. En el artículo 4, manifiesta que el patrón de esta variable es el concerniente que sirve para analizar y certificar competencias laborales, donde expone que las personas que laboran deben ser capaces de trabajar sus habilidades, ideas, mayores conocimientos y actitudes para demostrar un buen desempeño.

Ante ello existen parámetros de mayor calidad para todos los sectores en lo que es competencias laborales, manejan un estándar más alto al momento de evaluar esta variable para conocer las distintas habilidades de las personas en general.

Se aprecia que los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú no son capaces de tener iniciativa al momento de tomar decisiones importantes dentro de la institución. También no planifican bien su trabajo, esto hace que se retrasen y generen algunas consecuencias negativas en

sus actividades diarias y no suelen proponer alternativas de solución a posibles problemas.

La investigación es necesaria porque permitió conocer más sobre las competencias laborales que puedan tener o desarrollar los colaboradores día a día en sus centros laborales, esto abarca en todas las empresas en general. El tema se ha transformado en una pieza importante para mostrar que una persona está lo suficientemente apta para afrontar cualquier cambio y a la vez que pueda adaptarse fácilmente a las nuevas exigencias que pide el mercado laboral, ya sea el puesto en el que tiene mayor experiencia o en otras áreas donde se requiere mayor fuerza de trabajo, responsabilidad y más compromiso.

A nivel académico, se hace importante la investigación por los conocimientos que se adquirieron respecto a las competencias laborales en instituciones públicas.

A nivel profesional, permitió adquirir mayores conocimientos que nos servirán al momento de ejercer nuestra carrera en alguna empresa privada o pública.

Y en cuanto al contexto social, permitió conocer un poco más sobre el tema, al mismo tiempo poner en práctica todo lo aprendido de manera eficaz para así promover el bienestar de la comunidad.

Frente a lo expuesto, el problema de investigación es: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad?

El presente estudio su justificación teórica responde al aporte sobre las competencias laborales de los trabajadores de una institución pública, el cuál será de gran ayuda y apoyo para futuras investigaciones que empleen la misma variable y/o mismo tema. De igual manera, se trabajó

con un marco teórico el cual se basa en antecedentes donde los autores hablen u opinen sobre esta variable y finalmente se obtuvo resultados confiables para dar más peso a este proyecto de investigación.

Justificación práctica se explica porque se llegó a comprender el nivel de competencias laborales de los trabajadores, se dieron algunas posibles propuestas para llegar a una conclusión específica y poder solucionar el problema que se planteó en la investigación.

Y como justificación metodológica, se conoció el nivel de las competencias laborales que tienen los colaboradores, realizando fichas de evaluación y proponiendo alternativas de solución.

Para dar una respuesta directa se ha propuesto como objetivo general de la investigación: Determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022; cuyos objetivos específicos son los siguientes: OE1: Analizar el nivel de competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022; OE2: Determinar el nivel de competencias del factor humano actitudinal de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022; OE3: Analizar el nivel de competencias de las habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

Se plantea la siguiente hipótesis: El nivel de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas-La Libertad, 2022 es mejorable.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo este proyecto de investigación es de gran importancia establecer antecedentes de otros proyectos los cuales estén relacionados con nuestra variable de investigación y que ya han sido publicados, por ello se ha encontrado a nivel nacional a los autores

Romero (2017), en su indagación tuvo como finalidad precisar la relación de la influencia del desarrollo de las competencias laborales en la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital Amarilis en Huánuco. Emplearon el alcance correlacional, y diseño no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo. Su población fue de 188 usuarios y 103 trabajadores del concejo. Se concluyó que el nivel de desarrollo de competencias laborales varía entre regular y bueno. También, se precisó que la valoración promedio de la calidad de servicios de los funcionarios públicos administrativos ofrecidos varían entre regular y malo, con una preponderancia de 66.5%; seguido de malo, con un 33%; y bueno, con solo un 0.5%. En cuanto al nivel de significancia se estableció en 5%, ante ello el nivel de ambas variables era baja con una relación directa.

Las competencias laborales en la institución son de gran importancia porque se puede observar las diferentes habilidades que poseen los colaboradores, como interactúan, como buscan soluciones para asumir un nuevo reto que se les imponga. Al demostrar y tener un buen nivel de competencias laborales en dicha institución tendrá servicios de mayor calidad, esto beneficia a ambas partes tanto a los usuarios como a la misma Municipalidad.

Así mismo Veramendi (2017), en su investigación tuvo como finalidad el desarrollo de competencias laborales se relaciona con la calidad de servicios al ciudadano en la Municipalidad Distrital Tomayquichua, en Huánuco. Su metodología fue de tipo aplicada, con diseño correlacional. Su población fue de 140 individuos y su muestra de 100. Como efecto se obtuvieron que el 66% miembros encuestados indicaron que el nivel de competencias laborales es entre alto, bueno y regular, mientras que el otro

34% de los encuestados indicaba que varía entre malo y pésimo, además que no era necesario que los colaboradores tengan una buena especialización en sus áreas no ofrecían un buen servicio al ciudadano y/o usuario. Por otro lado, 100 encuestados, representaron un 71% de la población total, señalaron que el raciocinio es un nivel de competencia tanto laboral como profesional donde se permite con mayor seguridad prestar una buena función y/o servicio al ciudadano, el 29% variaba entre malo y pésimo. Finalmente se llegó a la conclusión que los grados de calidad de servicios al ciudadano se encontraban evaluada en escalas superiores.

Es muy importante que los trabajadores de las diferentes áreas de esta institución pública estén lo suficientemente aptos y capacitados para asumir sus puestos laborales los cuales tienen un rol importante; para así prestar servicios de calidad, a la vez que los usuarios tengan la seguridad de que les pueden ayudar a satisfacer sus necesidades, atendiendo a su llamado correspondiente.

Masías (2018), en su indagación tuvo como objeto medir la correlación entre las competencias y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad Privada de Lima en el año 2018. Asimismo, esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal. La hipótesis que propuso fue: Existe una relación directa entre ambas variables en el año 2018. El estudio de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, el cual le permitió un control total de ambas variables teniendo la intención de compararlas y medirlas con otras investigaciones que tengan la misma similitud. Usó el método hipotético deductivo, primero empleó un buen razonamiento deductivo y desenvolvimiento para la elaboración y demostración de teorías, inició de la observación del fenómeno a investigar, en base a los diferentes problemas que se plantearon y sus respectivas hipótesis, para luego se verificó la verdad de los enunciados deducidos. Su población fue de 130 egresados, utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos y se desarrolló a través de instrumentos validados por juicio de expertos con un Alfa de Cronbach de 0.994. Se concluyó que, si existe relación directa

entre las dos variables, con un Rho de Spearman de 0.660 siendo una relación directa moderada, con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$.

Nuestro objetivo de investigación fue saber cuál es el nivel de competencias laborales que tienen los trabajadores, con el desarrollo de este proyecto logramos finalmente saber cuál es el resultado, si es favorable o no para la entidad.

En cuanto a nivel Internacional tenemos a los autores

Púm (2018), en su investigación tuvo como propósito reconocer las influencias de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutiérrez. Su método fue descriptivo, trabajó con un total de 22 colaboradores instalados en distintas áreas laborales dentro de este autocentro. Se concluyó en la investigación que la evaluación del desempeño si permite medir con eficacia los niveles de competencias laborales de cada colaborador, obteniendo datos reales y significativos sobre una de las variables de estudio de desempeño de los trabajadores. Asimismo, el total de los colaboradores si poseen niveles altos de las competencias laborales establecidas dentro de este autocentro y a la vez se determinó la incidencia de las competencias laborales.

Como parte principal para llevar a cabo esta investigación fue importante analizar las dimensiones e indicadores de nuestra variable, con ello pudimos medir el nivel de nuestra variable de las personas que laboran en entidades. Además, esta variable permite que todo colaborador tenga un mejor desempeño dentro de su puesto laboral.

Galarza, et. al (2020), en su investigación tuvo como objeto establecer un marco de competencias laborales para orientar la gestión de puestos clave en el sector de la restauración. Para su investigación su metodología fue de tipo fenomenográfico de carácter transversal, como instrumento usó la entrevista y como unidad de análisis trabajó con todos los restaurantes tanto de primera como segunda categoría, su muestra fue de 76 restaurantes. Se concluyó que tanto los trabajadores como las empresas siempre están en constante cambio para así ir mejorando sus

gestiones al momento de satisfacer las necesidades de sus clientes, cada vez se van esforzando en poder lograr los objetivos planteados que tienen dichas instituciones, a la vez es necesario implementar y/o crear una formación básica o compleja en cuanto a competencias laborales que garantice una formación de calidad para así finalmente mejore su empleabilidad en todos los aspectos laborales.

Los colaboradores de la Municipalidad tienen sus capacitaciones de acuerdo a sus áreas para así lograr cumplir las expectativas de los usuarios que incurrir a la entidad en busca de satisfacer sus necesidades, a la vez la institución está para atender a toda su población.

Morales (2018), en su investigación tuvo como objetivo conocer la incidencia de las relaciones interpersonales en la competencia laboral en los colaboradores administrativos del Hospital General Docente de Ambato en el año 2018. Por medio de una buena fundamentación teórica, usando revistas indexadas, artículos científicos y fuentes bibliográficas para así poder establecer el factor social como un impacto importante sobre el desempeño laboral. Asimismo, utilizó la investigación de campo, obtuvo datos e información de primera mano, en función a ello se construyó un cuestionario de 10 preguntas, el cual fue dirigido a una población total, con un enfoque cuantitativo – cualitativo. Se concluyó que, las relaciones interpersonales sí influyen en las competencias laborales de los trabajadores de dicho hospital.

Para desarrollar esta investigación se hizo uso de libros, revistas y tesis que ya fueron publicadas. Para así analizar y dar a entender la variable de nuestro tema, la dimensión que es competencias laborales interpersonales, ya que esto tiene una relación directa con la variable de estudio de los colaboradores de dicha Municipalidad.

Ortiz (2017) en su investigación tuvo como fin conocer el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico, Lima - 2015. Como conclusión en sus resultados se pudo demostrar que el nivel de competencia en la mayoría de los miembros del personal fue mejorable con un valor del 50%, ya que no tienen el suficiente

compromiso con la empresa o hasta con ellos mismos, no tienen una comunicación clara, no trabajan en equipo, no saben planificar bien sus tareas para cumplir con sus metas propuestas.

Esto suele suceder en casi todas las áreas, por el motivo de que en muchas ocasiones los jefes no logran tener una comunicación activa y frecuente con los demás miembros del personal, esto hace que muchas veces se entreguen informes mal hechos o incompletos, por la falta de este indicador que es de gran importancia.

Saavedra et, al. (2019) en su investigación tuvo como finalidad la influencia de las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional Tumbes 2019. Fue descriptivo correlacional, no experimental, de tipo cuantitativo, con una población de 47 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, donde concluyó y se demostró en los resultados que el 52% de entrevistados se encuentran en un nivel mejorable, ya que no se motivan frecuentemente para así conseguir trabajar en un ambiente más social y de manera más competente para lograr obtener sus metas propuestas.

Los colaboradores para que puedan lograr trabajar de manera eficaz y ordenadamente deben de crear un buen ambiente laboral para así cumplir con las finalidades de cada tarea o actividad que suelen desarrollar diariamente en sus puestos de trabajo, en beneficio de la organización y de ellos mismos, aportando sus conocimientos y habilidades con los que ellos cuentan.

Carpio (2019) en su investigación tuvo como finalidad saber sobre gestión por competencias en los colaboradores de la empresa Pronatur S.A.C. Así concluyó que los miembros del personal están en un nivel mejorable, por lo que no cuentan con suficiente fortalecimiento sobre la gestión por competencias, a la vez no demuestran compromiso con la empresa y tampoco se sienten identificados con ella. Además de ello no se sienten seguros de tomar decisiones o dar alguna solución posible para arreglar algún inconveniente. Finalmente, también se constató que no existe

compañerismo entre ellos para trabajar actividades en grupo y contribuir más de manera efectiva en la organización.

Para lograr obtener una buena gestión, es necesario contar con profesionales aptos y que tengan todos los conocimientos necesarios que puedan aportar significativamente en sus actividades diarias y así cumplir con todos los intereses en beneficio de todos, así ahorrar tiempo en posibles errores, y es mucho mejor si se trabaja en cooperación de todo el personal.

Púm (2018), en su investigación tuvo como propósito la influencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal de salud del Hospital Vida Xela de Quetzaltenango, Guatemala en el año 2018. Fue de tipo descriptivo, trabajó con un total de 22 colaboradores de diferentes puestos dentro del hospital. Se concluyó los 22 colaboradores si poseen niveles altos de la variable de estudio del hospital ya mencionado. También se propuso aplicar programas de capacitaciones sobre estas competencias para que los colaboradores de esta organización se sientan más capacitados al momento de poner en práctica sus conocimientos y habilidades, ir mejorando en el desarrollo de los procesos laborales.

En la entidad pública los colaboradores tienen capacitaciones de acuerdo a sus áreas, para que estén más preparados e informados sobre temas relevantes y de gran importancia, buscan estar en movimiento, nunca quedarse estancados en una sola cosa u actividad laboral.

Sánchez (2019), en su investigación tuvo como propósito diseñar una proposición de participación para la mejora de competencias al equipo de consultores de la empresa de servicios Strategic Support S.A.C - Bogotá en el año 2019. Su indagación fue de carácter mixto, su objetivo fue demarcar los hechos que conforman el problema de esta investigación con el método cuantitativo, su población fue de 10 consultores y 2 socios, incluyen encuestas por vía telefónica, escrito en papel y mediante las redes sociales. Asimismo, empleó como instrumento de medición un

cuestionario en escala de Likert. Finalmente se concluyó que los colaboradores pueden mejorar sus conocimientos a través de capacitaciones que se les otorgue dentro o fuera de sus centros laborales, pueden ir adquiriendo nuevas ideas y/o conocimientos del nuevo mercado laboral, poniendo en práctica sus distintas habilidades.

Como lo ya mencionado anteriormente, la institución pública brinda capacitaciones a sus trabajadores para que tengan mayor conocimiento, descubran más habilidades y que sean capaces de asumir cualquier actividad o reta que les puedan dar u ofrecer, para que finalmente logren desarrollarlo sin ningún tipo de dificultades.

Ceballos, et. al (2017), de Colombia, en su investigación tuvieron como finalidad estudiar la incidencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales a los empleados del nivel administrativo. En esta investigación los autores hicieron uso de un cuestionario el cual fue aplicado a 122 estudiantes de maestría que tengan experiencia laboral mayor a 3 años y que ocuparon puestos administrativos. Su metodología fue de tipo regresión lineal, con análisis factorial exploratorio. Concluyeron que las habilidades emocionales y sociales no tienen que tener una relación directa con la inteligencia emocional porque por separadas incurren de manera positiva en cuanto en lo laboral, encontrando sentido que tanto como la comunicación, la percepción, el trabajo en equipo fueron cualidades que beneficiaron positivamente en el desempeño laboral.

Es de gran importancia conocer las destrezas de los colaboradores para saber si las habilidades que tienen son positivas o negativas para la institución pública, reconociendo su compromiso, ser capaces de asumir retos y trabajar con la responsabilidad que se requieren en este tipo de entidades. Ya que prestan servicios a toda la comunidad, realizan proyectos de obras los cuales son de gran importancia y los dirige un profesional del área que tenga los mayores conocimientos del tema.

Girón (2017), en su investigación tuvo como finalidad estudiar la utilización del principio de responsabilidad de la Gerencia de Desarrollo Económico

en la tramitación para conseguir licencia de funcionamiento en las aperturas de locales EX-ANTE de la inspección, en la Municipalidad de Comas 2017. Como resultados se obtuvo que el inicio de responsabilidad se emplea de manera inapropiada, también que tanto la responsabilidad funcional como la responsabilidad disciplinaria de la Gerencia de Desarrollo Económico influyen negativamente en la restauración de los perjuicios provocados en el procedimiento para lograr obtener licencia de funcionamiento en las aperturas de dichos locales.

La responsabilidad en el trabajo se da cuando un colaborador cumple con todas sus obligaciones y políticas que le mande su empresa en un determinado tiempo, sin necesidad de estar recordándoles lo que deben o dejen de realizar.

Cosme (2020), en su libro gestión y planificación del tiempo, manifiesta que la organización es el plan general metódicamente organizado y regularmente de gran extensión para conseguir un objeto establecido, tal como el desenvolvimiento armónico de una ciudad, el crecimiento económico, la indagación científica el funcionamiento de una organización pública o privada. (pag.11)

La planificación de trabajo es muy relevante para los colaboradores para poder ordenarse y asimismo cumplir con cada uno de los objetivos establecidos por la institución o empresa en un tiempo determinado.

Espinoza (2018), en su investigación tuvo como objeto precisar si el análisis de trabajo aumenta la producción de miembro del personal en el proceso de producción de turrone en la empresa Panivilla S.A.C en el año 2018. Se usó un diseño experimental tipo pre experimental y se desarrolló el análisis del trabajo en el proceso de producción de turrone para conseguir una conclusión a detalle de la situación inicial. Como resultado se logró comprobar que el estudio del trabajo sí aumenta la productividad de los trabajadores del proceso de producción de turrone en la empresa Panivilla S.A.C, de igual manera se sugiere planificar y ejecutar entrenamiento al personal para proseguir empleando propuestas de mejoras que influyan efectivamente en el desarrollo de la organización

y preparar un análisis de mercado para tomar medidas ante el aumento de las ventas y poder atender la demanda en el futuro.

La productividad de trabajo hace referencia al desempeño de los colaboradores que ejercen su trabajo diario en cada una de sus áreas, esto permitirá el crecimiento continuo que pueda tener la institución o el retraso en esa misma.

Molero (2017), en su investigación tuvo como objetivo precisar de qué forma la puntualidad en la Administración Pública se vincula con la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Tacna, en el año 2017. Fue de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Para elaborar datos y probar las hipótesis, se usó la estadística descriptiva e inferencial, programa SPSS- versión 24 y Ms-Excel. En sus resultados concluyó que, la variable puntualidad, tuvo una estimación de regular acatamiento en los tiempos establecidos, con un 78,59% y la variable Satisfacción de igual forma tuvo una significación de regular satisfacción del usuario, con un 81,72%.

Al laborar en una institución o empresa privada se debe tener en cuenta la puntualidad desde la llegada a su trabajo, asimismo destacando la puntualidad en la atención de sus servicios al cliente.

Aguilar (2022), en su indagación tuvo como fin establecer la relación del trabajo en equipo y gestión por resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022; cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 32 trabajadores, se usó como técnica la encuesta el instrumento fue cuestionario, se aplicó Alfa de Cronbach obteniendo una alta fiabilidad de 0,962 en ambas variables. Como resultado se evidenció la relación que existe entre las dos variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.835, determinándose el grado de Correlación positiva muy fuerte; por consiguiente, se acepta la hipótesis general de que sí existe una relación directa entre las variables ya mencionadas.

La cooperación de los miembros de un equipo influye de manera positiva ya que ayuda a que todos puedan complementar nuevas ideas y así poder llegar a cumplir de manera positiva y ordenada, los objetivos establecidos por su institución.

Barrera y De Luna (2019), en su investigación tuvieron como objetivo estudiar las actitudes que tienen los estudiantes universitarios teniendo en cuenta sus carreras y edades en el Centro Universitario del Sur en México, donde usaron como instrumento la escala tipo Likert, la cual fue conformada por 4,703 mujeres y 2,859 hombres, y oscilan entre los 18 a 48 años. En sus resultados concluyeron que los estudiantes, presentan pocas conductas favorables hacia las personas con discapacidad, ya sean jóvenes y adultos, manifestando que, al ya tener una instrucción académica y una capacitación formada en soporte a sus vivencias, indican un punto importante para tener buenas conductas.

En los colaboradores deben de poner en práctica sus buenas conductas, para así poder formar un buen círculo laboral, además de ello ser amables con los demás compañeros. Esto hace que entre todos puedan motivarse, ayudarse y sobre todo lograr a cumplir con sus metas como profesionales.

Moreno (2018), en su investigación, tuvo como propósito decretar la relación entre las actitudes y resistencia al cambio organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio. Fue aplicada, de tipo correlacional, descriptivo, con diseño de investigación no experimental. La muestra fue de 198 trabajadores, con una población de 404 servidores civiles. Usó 2 instrumentos de acuerdo a las escalas de ambas variables. Concluyó que no existe conexión entre las dos variables en los servidores civiles del ministerio, puesto que las dos variables adoptan una relación positiva y baja.

Al laborar dentro de una institución pública o empresa privada, el colaborador va haciendo parte fundamental el trabajo ya que pasa mucho

tiempo dentro de la organización, se vuelven parte importante y aportan mucho dentro del mercado laboral.

Gutiérrez (2017), en su investigación tuvo como fin contribuir a ajustar la educación en el Perú y a desarrollar en los estudiantes del nivel Secundaria de la Provincia de Huancayo; sus características importantes para su crecimiento integral en estudiantes hombres y mujeres. Su investigación fue descriptiva con un diseño descriptivo comparativo. Su población fue de 4250 estudiantes estuvo integrada por hombres y mujeres del 5° año de secundaria de la educación básica regular. La muestra fue de 1149 estudiantes, de los cuales 567 fueron hombres y 582 mujeres. El instrumento fue el Test de Creatividad. Concluyó que el crecimiento de la creatividad de los estudiantes del 5° año de secundaria de la educación básica regular se encontraba en el rango medio, siendo visible que eran muy escasos.

La creatividad es un indicador de gran importancia y juega un rol importante en las personas que ocupan un lugar de trabajo. Con ello, pueden participar dando sus ideas, conocimientos e información que puedan manejar de sus formaciones académicas.

Ascencio (2018), en su investigación tuvo como propósito establecer la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas. Usó como método el enfoque cuantitativo, con un nivel de estudio descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal. Su población fue de 23 trabajadores de dicha institución, se utilizó dos cuestionarios para recoger datos en cuanto a las variables de estudio. Se concluyó respecto a la variable de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas, que tuvo un nivel regular porque los miembros de esta institución solo cumplen con una parte de sus laborales.

Para que las actividades y tareas puedan llegar a concluirse con éxito, dentro del grupo de trabajo debe de existir una persona que esté lo

suficiente apta para poder liderar, así siempre motivar a los demás a ser mejores en los temas que les correspondan dentro de su área.

Cáceres (2019), en su investigación tuvo como objetivo precisar la relación existente entre las competencias profesionales y la toma de decisiones de los administradores en la empresa Constructora Iberconsa S.A.C, se efectuó una investigación descriptiva– correlacional, con un diseño no experimental – transversal. La muestra fue de 30 trabajadores, se asignó un cuestionario en 5 niveles de medición: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy Alto. Se concluyó que el nivel de competencias de la empresa Constructora Iberconsa S.A.C, es regular, ya que existe un término de 3, el cual es similar a una estimación regular, en otras palabras, los trabajadores encuestados creen que hay un nivel regular de competencias.

Al momento de afrontar un posible problema dentro de una organización, para poder solucionarlo es importante tomar decisiones claves para que no afecte a la empresa. Para ello la persona que lo haga, debe estar capacitada o tener experiencia manejando estas acciones determinadas.

A continuación, se presentan las teorías que respaldan esta investigación:

Alles (2008), en su libro desarrollo del talento humano manifiesta que un modelo de competencias laborales se debe entender como el crecimiento de las diferentes capacidades de los individuos que ocupan un puesto laboral dentro de una organización. (p. 3)

Toda persona que ocupa un puesto laboral en cualquier empresa, tiene la capacidad y habilidad de desarrollar y mostrar sus competencias laborales positivamente.

Ludeña (2004), en su libro la formación por competencias laborales señala que las competencias laborales se tratan de que una persona pueda desempeñarse correctamente dentro su puesto de trabajo ante cualquier situación, manteniendo un buen manejo del control. Para ello no solo se

necesitan conocimientos y capacidades, sino que también la facilidad de palabra, es decir tener una comunicación clara y directa, tener una buena aptitud para poder pensar con ética y actuar de manera correcta. (p. 12)

Los colaboradores buscan sobresalir de manera objetiva, trabajando y poniendo en práctica todos sus conocimientos adquiridos durante toda su experiencia laboral, a esto se suma que saben trabajar en equipo y que tienen una comunicación buena para interactuar entre compañeros y usuarios.

Caballero, et. al, (2016), en su libro competencias laborales en Iberoamérica manifiesta que la competencia laboral son las capacidades que tienen las personas para poder desempeñarse ante alguna función productiva en cuanto a lo laboral, haciendo uso de todos sus recursos, habilidades, conocimientos, que aseguren la calidad y confianza en sus resultados que logren tener. (p. 28)

Los trabajadores tienen la suficiente capacidad de realizar un buen trabajo que se les asigne, están abiertos a cualquier cambio; como el mercado está en constante cambio, ellos no se quedan en la deriva por ello se especializan de acuerdo a sus carreras profesionales.

Teorías de las dimensiones de la variable

Las competencias laborales están constituidas por componentes como:

Lusthaus, et. al, (2002), en su libro evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño, manifiesta que las actividades laborales se desarrollan de manera eficaz, auténtico y conserva su importancia para las personas interesadas. (p. 23)

Dentro de las instituciones es relevante que todos los colaboradores sepan desempeñarse laboralmente dentro de sus áreas de trabajo, para así lograr mejores resultados al momento de realizar cualquier actividad o tarea.

Bernardez (2007), en su libro desempeño organizacional señala que, el desempeño dentro de las empresas donde laboran profesionales, ha ido

avanzando de forma dispersa, caracterizadas por las tecnologías que van revolucionando con el paso de los años. (p. 10)

Los colaboradores de todas las entidades públicas o privadas, se ven en la obligación de especializarse y/o capacitarse para lograr entender más sobre las nuevas tecnologías, adquirir nuevos conocimientos, ya que las enseñanzas de antes ya no son las mismas. Tienen que estar en constante cambio, para no quedarse sin salida o no saber qué hacer cuando se les asigna en otra área o alguna actividad que nunca ha realizado.

Oltra, et. al, (2005), en su libro desarrollo del factor humano expone que es, un grupo de políticas que, dentro de una institución, se ponen en práctica para conocer y perfeccionar las competencias de los trabajadores, así como el pacto que tienen en común con la empresa y la satisfacción que sienten al momento de realizar sus actividades. (p. 15)

Cada colaborador demuestra sus actitudes dentro de lo laboral, manifestando que son responsables al momento de hacerse cargo de algún proyecto de importancia, o al momento de tomar decisiones genera perspectivas altas de que la decisión que se tome sea la mejor para todos.

Porret (2014), en su libro gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones señala que, es muy complejo dentro del ámbito de los recursos humanos por ello conviene considerar los siguientes aspectos: los roles específicos; las afecciones, las interrelaciones; las tradiciones y todo lo que pueda sentir la persona, para que así este factor humano actitudinal funcione notablemente dentro de las organizaciones. (p. 24)

Las actitudes de los colaboradores abarcan los sentimientos buenos que pueden tener al querer entregar un buen trabajo, se identifique con la entidad, sepa usar bien sus conocimientos y experiencias laborales que fue obteniendo con el paso de los tiempos.

Hofstadt y Gómez (2013), en su libro competencias y habilidades profesionales para universitarios, exponen que las habilidades son de

gran importancia en las personas, porque las organizaciones están al pendiente de incorporar a colaboradores que sean capaces de anticiparse y adaptarse a los cambios que se dan dentro del mercado empresarial. (p. 32)

En la entidad los colaboradores de las diferentes áreas desarrollan habilidades diferentes, es decir, un abogado con un ingeniero tiene habilidades muy diferentes, y también se les asigna tareas distintas, de acuerdo a sus carreras profesionales y a sus conocimientos.

Hussain (2018), en su libro 10 habilidades esenciales para un servidor público moderno debe mejorar o aprender nuevas habilidades las cuales son esenciales para hacer frente con las exigencias de los nuevos retos. (p. 12)

Ninguna persona debe quedarse estancado en una sola cosa, esto no le permitirá avanzar, porque estará acostumbrado a estar siempre en lo mismo y no experimentar y ganar experiencia en otras actividades. Para ello deben estar capacitados, que tengan la capacidad de asumir retos.

Teorías de los indicadores de las dimensiones de la variable

Camacho (2010), en su libro la responsabilidad social y gestión en el derecho del trabajo señala que, es la manera de manejar los acuerdos de una organización, de manera que esta empresa, se vuelva juicioso. Para ello, debe tener la capacidad de atender la necesidad de diferentes partes, quiere decir que debe considerar la necesidad de sus clientes internos ya sean accionistas, empleados. (p. 11)

La responsabilidad es vital en todas partes y en todos los individuos que tienen asignado un puesto laboral fijo. Al no contar con este indicador, no entregaría los pendientes en los tiempos pactados, generando una posible problemática dentro de la institución.

Ventura y Delgado (2012), en su libro recursos humanos y responsabilidad social corporativa, manifiesta que, las personas tienen la oportunidad de dominar la capacidad de organizarse para sobresalir y

cumplir con mayor éxito sus fines propuestos, puede ser con su conducta siempre fomentando su rendimiento. (p.27)

Al hacer uso de la responsabilidad se tendrá un mejor manejo de la organización laboral, para así alcanzar y cumplir con los objetivos propuestos de las actividades correspondientes. Demostrando que tiene la capacidad de cumplir con entusiasmo y desempeñarse entregando las tareas a tiempo.

Fernández (2004), en su libro dirección y planificación estratégicas de las empresas y organizaciones señala que, los comportamientos a afrontar para obtener los objetivos, teniendo en cuenta la perspectiva sobre la competitividad y las premoniciones futuras. (p. 17)

Es bueno que los trabajadores tengan la capacidad de poder planificar sus tareas, para que así logren poder culminar con tiempo, también ordenando primero las tareas más importantes y que se requieran con urgencia hasta las que son temas no tan mayores o las que aún tienen fecha larga de vencer.

Organización Internacional del trabajo (2016), en su libro la planificación empresarial dice que, significa meditar y precisar qué hacer más adelante para ajustar su actividad comercial. Algunos propietarios de negocios no planifican. Ellos no piensan con anticipación para evitar problemas. No saben cómo se desempeñará su negocio en el futuro. (p. 21)

Al trabajar con planificación será mucho más fácil sobresalir al momento de terminar satisfactoriamente un trabajo, ponerse algunas reglas entre sí mismos es bueno, porque así evitan tener problemas de estrés, por ello es mejor anticipar para no llegar a ningún mal entendido.

Bolívar (2015), en su libro productividad personal expone que, lo más importante es entender que hacemos lo que hacemos porque creemos lo que creemos. Porque con esa medida que cambie las creencias, se estará en condiciones de poder cambiar sus comportamientos. (p. 31)

Los colaboradores que tienen una mejor capacidad de producir mayor cantidad de trabajo o al prestar sus servicios profesionales a los usuarios

que lo necesitan, al final se convierten en personas con alto porcentaje de que realizó una buena cantidad de trabajo. Siempre satisfaciendo las necesidades de la comunidad.

Pere Mir, et. al, (2003), en su libro producción, productividad y crecimiento manifiestan que, la productividad es un grupo de procesos. La forma más asequible para cuantificar la fuerza de dicho es mediante de outputs inputs. (p. 15)

Al lograr una buena productividad también están llegando a ser eficientes en sus puestos de trabajo, esto se verá reflejado al momento de poner en práctica sus habilidades, demostrando que sí se puede lograr y cumplir un propósito.

Alles (2010), en su libro cómo delegar efectivamente en 12 pasos señala que, delegar significa ser responsable por, responder por. El jefe es el responsable de administrar los recursos y dirigir a los demás colaboradores, impulsando las capacidades en pos lograr mejores resultados. (p. 26)

Existen colaboradores que saben manejar correctamente el tema de delegar actividades. En la entidad los jefes inmediatos de cada área, tienen la opción de asignarle a su equipo alguna tarea, la cual sea atendida inmediatamente.

Cattaneo (2019), en su libro delegar y empoderar de manera efectiva manifiesta que, delegar es importante para complementar la responsabilidad de la otra persona en cuanto a desarrollar una actividad de manera individual o grupal. (p. 7)

Al momento de delegar temas o actividades a los demás compañeros de trabajo, estarán ganando mayor experiencia laboral, sujetándose como un líder que trabaja de manera clara y directa, y que siempre está al pendiente del desarrollo de estas actividades.

Tanaka (2021), en su libro de los valores expone que, es lo más importante sobre las organizaciones. Así también como en nuestra vida social, nos vemos sujetos con frecuencia a todo tipo de horarios. (p.16)

Como se sabe, el tema de puntualidad es clave para cualquier empresa. Es una de las obligaciones que tienen los colaboradores con la organización, si no se llega a cumplir estaría afectando su reputación, así como a sus tareas pendientes.

Ander y Aguilar (2001), en su libro el trabajo en equipo señala que, es muy complementario en el desarrollo de quehaceres, de la que la mayoría se encuentran responsables. (p. 9)

Es una habilidad que se da en conjuntos pequeños, medianos o grandes; es decir trabajo en equipo donde el objetivo será alcanzar metas propuestas, lograr algún beneficio favorable entre ellos mismos.

Fernández (2016), en su libro comunicación efectiva y trabajo en equipo manifiesta que, para que un equipo sea y sirva de ayuda de manera positiva, es mucho más relevante que las aportaciones que se puedan dar individualmente. Al trabajar en equipo se aprende a desarrollar mayores habilidades y competencias de los trabajadores. (p. 13)

Es necesario que dentro de las entidades fluya una comunicación fluida y directa para que así cuando se trabaje en equipo esto sea con mucha coordinación, comodidad; así los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades sin ningún problema.

Smith (2005), en su libro hábitos de trabajo efectivos en una semana señala que, es cuando se muestra iniciativa y resuelve problemas de manera creativa, estar preparados para asumir riesgos, además reconocer oportunidades cuando aparezcan. (p.13)

Mantener una buena actitud frente a los compañeros de trabajo es favorable para la entidad ya que se pueden dar oportunidades de que todos puedan apoyarse entre sí, para que logren tener mejores resultados y desechar todos los posibles conflictos que se puedan dar.

Jolley (2011), en su libro actitud de excelencia, manifiesta que la influencia en la actitud positiva y un punto de vista positivo. Reconocer siempre que cuando la actitud es buena, el cambio también lo será. (p.19)

Tener una actitud positiva es realmente bueno porque, permitirá que se trabaje con más entusiasmo, motivación y con más energías. Entre compañeros existe esa actitud que en sí ayuda a todos a llevarse mejor, tener una comunicación mucha más clara y directa, sin complicaciones.

Gil y De la Fuente (2013), en su libro cómo crear y hacer funcionar una empresa expone que, las instituciones son de gran importancia por argumentos distintos, ya sean de tipo de productividad, financiero, relaciones contractuales, entre otros. (p. 12)

Tener un pensamiento positivo de la entidad permite a los colaboradores que pongan más interés a sus actividades diarias, tener una mejor predisposición. La actitud básicamente es parte de nuestra personalidad, y en el trabajo se refleja mucho más porque pueden ser observadas o sentidas por los compañeros.

Llorenc (2018), en su libro anatomía de la creatividad, manifiesta que, es percibir, idear, expresar, innovar y convertir en realidad algo nuevo y valioso. (p. 30)

Los empleados brindan nuevas ideas, estrategias para la mejora continua de su trabajo que realizan diariamente y suelen comunicarse con su jefe inmediato para la aprobación de sus nuevas ideas planteadas.

Marina (2013), en su libro el aprendizaje de la creatividad señala que, es un hecho de crear, que no solo se basa en suponer, sino en idear que es una determinación mucho más grande que sirve para nombrar el encuentro de cosas o sucesos nuevos. (p. 7)

Dentro de las organizaciones la creatividad e innovación es lo que más llama la atención. Si a los colaboradores les parece trabajar de otra manera que sea beneficiosa y no afecte en nada a los demás miembros de la institución lo pueden hacer, con ello se obtendrán resultados favorables.

Duro (2006), en su libro introducción al liderazgo organizacional señala que, una persona que tiene liderazgo juega un rol importante, sabe

conducir muy bien el mando dentro de la organización. La postura del líder, las habilidades y la capacidad de liderar actividades. (p. 16)

Los jefes inmediatos tienen la capacidad de liderar a su equipo, ellos van siempre al frente de todo, dirigiendo, apoyando en lo que requieran, porque eso es ser un buen líder, no solo dar órdenes si no también dar motivación, apoyar a los colaboradores cuando algo no les queda muy claro.

Kouzes (2018), en su libro el desafío del liderazgo expone que, liderazgo es ayudar a la gente tanto managers como colaboradores individuales a fomentar en su capacidad de conducción para lograr que se realicen cosas extraordinarias. Ya sea que usted pertenezca al sector público o privado sea un empleado o voluntario, este en el nivel más bajo o en la jerarquía superior sea un estudiante o un padre. (p. 19)

Los gerentes de las diferentes áreas tienen el deber de conducir eficazmente a los colaboradores que tienen a cargo, no importa qué puestos puedan ocupar, al fin y al cabo, todos cumplen con tareas extraordinarias.

Castillo (2006), en su libro toma de decisiones en las empresas: entre el arte y la técnica señala que, las decisiones en las empresas están como primer lugar enfocadas a la configuración y evaluación de estas mismas. Además, involucra riesgo el periodo que pasa al momento de decidir, finalmente tienen un objetivo influyente en el destino de la organización. (p. 28)

La toma de decisiones nos lleva a una mejora para la organización teniendo en cuenta tener una buena comunicación y coordinación, para buscar nuevas soluciones y mejorando las expectativas anteriores y mostrando nuevos resultados frente a una problemática que puede ocurrir o que se esté dando en la organización y lograr el éxito.

Jorge (2012), en su libro herramientas para la gestión y la toma de decisiones, manifiesta que, tomar decisiones importantes es una tarea

cotidiana que minuciosamente meditamos sobre ella. Cuando se tiene que resolver sobre escenarios futuros. (p. 20)

Tener una buena capacidad de tomar decisiones frente a problemas internos o externos de la organización que pueda presentarse, ante ello se evalúa una solución adecuada, que conlleva a la mejora y cumplimiento de los objetivos de una empresa.

Finalmente, teorías sobre la forma de medir la investigación

Ríos (2015), en su investigación la evaluación de desempeño de 90 grados expone que, consiste en la que el jefe inmediato de las diversas áreas que se pueden encontrar en instituciones públicas y en empresas privadas evalúa a sus subordinados, esta evaluación es la más utilizada para medir ya sea las capacidades, habilidades, competencias de los colaboradores.

Este instrumento nos permitirá medir las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas, las fichas de evaluación serán entregadas a todos los jefes inmediatos de dicha entidad para que ellos evalúen a los demás trabajadores que tienen a cargo, finalmente lograremos conocer los resultados obtenidos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada porque, tuvo como finalidad resolver un determinado problema de la institución en la que se trabajó, el cual se enfocó en conocer los niveles de competencias laborales.

Se usó la recolección de datos mediante instrumentos como la matriz de evaluación de 90° del desempeño por competencias a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú, con los cuales se construyeron tablas estadísticas, además se probó la hipótesis de investigación.

Diseño de investigación

Fue no experimental, porque no se modificó ni tampoco ejerció estímulo en la variable.

Fue de corte transversal, porque se obtuvo datos e información del objeto de estudio en un tiempo determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Competencias Laborales

Definición Conceptual:

En el libro titulado trabajadores competentes, Armijos (2013) señala que las competencias se tratan del resultado de la combinación de atributos psicológicos de un colaborador, el cual facilita lograr un beneficio efectivo en un entorno definido si dicho colaborador originó una suficiente incorporación de su formación, habilidades y experiencias. (p.23)

Definición Operacional:

Para la investigación de esta variable se utilizó la ficha de evaluación de Rodríguez (2013) como instrumento. La misma que fue aplicada en la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas.

Indicadores:

Para la variable tenemos los siguientes indicadores:

Responsabilidad
Planificación del trabajo
Productividad y cantidad de trabajo
Capacidad para delegar tareas
Puntualidad
Cooperación con el equipo
Actitud hacia los compañeros
Actitud hacia la institución
Creatividad
Respuesta bajo presión
Liderazgo
Toma de decisiones

Escala de medición: Será ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**Población:**

Sánchez, et al (2018) manifiestan que la población es un conjunto de eventos que son de interés para una investigación, los cuales también cuentan con características comunes. Se denomina población porque en esta investigación se trabajará con un grupo de personas (p. 102).

Para poder desarrollar la presente investigación, se tomó como población a todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú, el cual estuvo conformado por 54 trabajadores (empleados nombrados: 6, empleados de confianza: 4, CAS contratados: 35, empleados contratados a plazo indeterminado: 9) dicha entidad pública está ubicada en la Provincia Gran Chimú – Cascas, la misma que presta servicios a toda la comunidad.

Muestra:

Se trabajó con todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, debido a que la población es pequeña, se empleó la matriz de evaluación de 90° del desempeño por competencias, la misma que se les brindó a todos los jefes inmediatos o gerentes de las diferentes áreas para que ellos evalúen a los trabajadores que tienen a cargo.

Muestreo:

Todos los jefes inmediatos o gerentes de las diferentes áreas de la entidad pública.

Unidad de Análisis:

Cada colaborador de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas.

3.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos y confiabilidad**Técnica:**

La técnica fue la ficha de evaluación, con la cual se obtuvo información de los colaboradores, acerca sobre nuestra variable de investigación.

Instrumento:

Como instrumento se empleó: una matriz de evaluación de desempeño por competencia de 90°.

Confiabilidad:

Se trabajó en el programa SPSS, para determinar la confiabilidad del instrumento, decretando un resultado dentro del rango aceptado, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.935.

3.5 Procedimiento

Se obtuvo la autorización del gerente Municipal para el desarrollo de la investigación, así el proceso de recolección de información será confiable.

Se trabajó con un instrumento seguro para la recolección de información, una vez obtenida toda esa información se procedió a construir tablas que respondan a los objetivos de la investigación.

Por último, se construyeron las conclusiones y se hicieron algunas recomendaciones de acuerdo a nuestra variable.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó método de estadística aplicada, para la obtención de tablas y así dar a conocer los niveles de competencias laborales de los trabajadores.

Método estadístico inferencial, se empleó para probar la seguridad de la información que se logró obtener y así contrastar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación fue elaborada con mucho cuidado y confianza de que se estuvo haciendo un buen trabajo utilizando datos reales. Se respetó la guía de productos de investigación de la universidad, se tomó ayuda de libros, revistas indexadas y tesis de los diferentes repositorios de universidades, ya que con esto se respaldó la investigación para una mejor confiabilidad. Se utilizó la plataforma turnitin, para reducir el porcentaje de similitud. Asimismo, se respetó las normas APA haciendo uso correcto de las citas de los diferentes autores.

IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado la ficha de evaluación, de 30 ítems para la variable competencias laborales, a un total de 54 colaboradores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022. Se obtuvo los siguientes resultados, según los objetivos de estudio.

Objetivo general: Determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Tabla N°4.1:

Niveles de desarrollo de las Competencias Laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	19	35,2%
Insuficiente	1	1,9%
Mejorable	34	63,0%
Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

En la tabla N°4.1: El 63% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022 tienen un nivel mejorable de competencias laborales, evidencian la falta de entrega de su tarea de manera oportuna. En el factor humano actitudinal no llegan temprano, por lo tanto, se retrasan en sus actividades, y en la dimensión de habilidades no tienen la capacidad de liderazgo por sí mismos. Teniendo en cuenta al autor Flores (2017) manifiesta que no todo el personal posee buenas competencias laborales, indicando que las competencias son necesarias en las organizaciones y que además de ello ayudan en su desarrollo laboral.

Respecto al objetivo específico 1: Analizar el nivel de la dimensión desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

Tabla N°4.2

Nivel de la dimensión desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	20	37,0%
Insuficiente	2	3,7%
Mejorable	32	59,3%
Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo a la tabla N°4.2: La dimensión de desempeño laboral se encuentra en un nivel mejorable con un 59.3%, debido a que los trabajadores no entregan su trabajo de manera oportuna, no cumplen tareas de acuerdo a sus objetivos y no perciben el tiempo adecuado para cada actividad. Teniendo en cuenta al autor De la cruz (2018) indica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital Amarilis de Huánuco, para que se mantengan en un buen desempeño tienen que probar si son competentes en el cargo que ocupan.

Tabla N°4.3

Nivel de los indicadores de la dimensión desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Indicadores	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	Suficiente	21	38,9%
	Insuficiente	4	7,4%
	Mejorable	29	53,7%
	Total	54	100%
Planificación del trabajo	Suficiente	15	27,8%
	Insuficiente	1	1,9%
	Mejorable	38	70,4%
	Total	54	100%
Productividad del trabajo	Suficiente	26	48,1%
	Insuficiente	3	5,6%
	Mejorable	25	46,3%
	Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo con la tabla N°4.3: En los indicadores de la dimensión desempeño laboral el nivel es mejorable. En el indicador planificación de trabajo con un valor de 70,4% los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022 no definen con claridad sus responsabilidades y los límites de tareas asignadas y no ordenan sus tareas según su prioridad. García y Meléndez, (2019) indican que tener una buena planificación, ayudará que la empresa evite posibles problemas y seguir creciendo.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de la dimensión factor humano actitudinal de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

Tabla N°4.4

Nivel de la dimensión factor humano actitudinal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	17	31,5%
Insuficiente	2	3,7%
Mejorable	35	64,8%
Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo con la tabla N°4.4: La dimensión de factor humano actitudinal se encuentra en un nivel mejorable con un 64,8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022; ya que los trabajadores no equilibran el tiempo necesario para realizar tareas urgentes sin que les llame la atención, no tienen capacidad para apoyar, no cooperan con su labor a la realización de los objetivos del equipo, no demuestran empatía con el personal, no ayudan a sus compañeros a comprender mejor, no es prudente en la toma de decisiones, no se preocupa por el futuro de la institución y tampoco conocen parte de los pormenores de esta misma, teniendo en cuenta al autor Huertas (2019) explica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital Tomayquichua, Huánuco, sienten que están predispuestos para reaccionar y comportarse de cierta manera ante estímulos percibidos.

Tabla N°4.5

Nivel de los indicadores de la dimensión factor humano actitudinal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Indicadores	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Puntualidad	Suficiente	25	46,3%
	Insuficiente	2	3,7%
		27	50,0%
	Mejorable		
	Total	54	100%
Cooperación con el equipo	Suficiente	23	42,6%
	Insuficiente	3	5,6%
		28	51,9%
	Mejorable		
	Total	54	100%
Actitud hacia los compañeros	Suficiente	20	37,0%
	Insuficiente	6	11,1%
		28	51,9%
	Mejorable		
	Total	54	100%
Actitud hacia la institución	Suficiente	29	53,7%
	Insuficiente	2	3,7%
		23	42,6%
	Mejorable		
	Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo con la tabla N°4.5: Los indicadores de la dimensión de factor humano actitudinal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo un nivel mejorable en el indicador cooperación con el equipo y actitud hacia los compañeros, con un 51.9% ya que los trabajadores no demuestran empatía hacia los demás, no muestran cordialidad con el personal, y no tienen la capacidad de apoyar a sus compañeros en el desarrollo de sus actividades. De acuerdo al autor Condori (2020), señala que los colaboradores de la empresa Fabricaciones Mecánicas S.A creen que la empresa es un rol importante en su vida ya que pasan bastante tiempo laborando dentro de la institución y que además de ello aportan un valor significativo.

Objetivo específico 3: Analizar el nivel de la dimensión habilidades de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

Tabla N°4.6

Nivel de la dimensión habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Suficiente	19	35,2%
Insuficiente	2	3,7%
Mejorable	33	61,1%
Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo con la tabla N°4.6: Se observa que la dimensión habilidades, se encuentra en nivel mejorable con un 61,1 %. Porque algunos de los colaboradores no demuestran creatividad, no tienen la capacidad regular de fijar pautas claras, no cumple su trabajo a tiempo, no puede fijar objetivos, no demuestra capacidad para tomar acciones efectivas y no pueden comunicarse de manera fluida con sus compañeros, por ende, teniendo en cuenta al autor Arrabal (2018), los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2017. Están manejando eficazmente posibles problemas dentro del área laboral y tener buen manejo del uso de herramientas de mejoras.

Tabla N°4.7

Nivel de los indicadores de la dimensión habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.

Indicadores	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Creatividad	Suficiente	31	57,4%
	Insuficiente	4	7,4%
	Mejorable	19	35,2%
	Total	54	100%
Liderazgo	Suficiente	16	29,6%
	Insuficiente	7	13,0%
	Mejorable	31	57,4%
	Total	54	100%
Toma de decisiones	Suficiente	28	51,9%
	Insuficiente	4	7,4%
	Mejorable	22	40,7%
	Total	54	100%

Nota: Datos recolectados de 54 trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

De acuerdo con la tabla N°4.7: los indicadores de la dimensión de habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo en nivel mejorable en liderazgo con un valor de 57,4%, debido a que parte de los trabajadores, no demuestran capacidad para fijar pautas claras en su trabajo y no cumplen su trabajo en un tiempo determinado, de acuerdo al autor Chucos (2022) concluye que, existe un nivel mejorable referente al liderazgo llegando así a un porcentaje de 93.1 %, mientras que un mínimo porcentaje (2,8%) de los trabajadores de la Microred en estudio considera que existe un buen liderazgo.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, en los resultados del trabajo se concluyó que el 63% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022 tienen un nivel mejorable de competencias laborales, esto se debe a que los trabajadores no tratan de dar su mayor esfuerzo al momento de realizar y entregar tareas que se les requiere, es similar a la investigación de Romero (2017), tiene como fin conocer la relación de la influencia del desarrollo de las competencias laborales en la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital Amarilis en Huánuco, donde se demostró que el nivel de competencias laborales varía entre mejorable y bueno con una preponderancia de 66.5%. Esto quiere decir que mientras mejor sea el grado de crecimiento de competencias laborales mejor será la atención al público. Asimismo, Veramendi (2017) tiene como objetivo el desarrollo de competencias laborales se relaciona con la calidad de servicios al ciudadano en la Municipalidad Distrital Tomayquichua, en Huánuco, indicó en sus resultados se obtuvieron que el 66% de los miembros encuestados indicaron que el nivel de competencias laborales es entre bueno y mejorable, también hace referencia que no influye la especialización que tenga el trabajador ni el puesto de trabajo en el que se encuentre para poder desarrollar competencias y poner en práctica en una institución.

En el objetivo específico 1, de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo un nivel mejorable con un 59.3%, debido a que los trabajadores no hacen entrega de las tareas en un tiempo requerido, o las hacen, pero con equivocaciones constantes, relacionado con Saavedra et, al. (2019) en su estudio tuvo como fin la influencia de las competencias laborales y el desempeño laboral en trabajadores de la Dirección Regional Tumbes 2019. Fue descriptivo correlacional, no experimental, de tipo cuantitativo, su población fue de 47 trabajadores, usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Concluyó que el 52% de los entrevistados están en un nivel mejorable, es

decir, no se motivan seguidamente para así poder formar un equipo de trabajo más competente para lograr conseguir sus objetivos propuestos. Asimismo, en los indicadores del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo un nivel mejorable en el indicador planificación de trabajo con un valor 70,4%, los trabajadores no definen con claridad su responsabilidad, los límites de tareas asignadas, así mismo no ordenan sus tareas con mayor prioridad. Este resultado se relaciona con Cosme (2020), en su libro gestión y planificación del tiempo, manifiesta que la planificación de trabajo es el diseño general metódicamente mejorable y habitualmente de gran amplitud para conseguir un objetivo definido, así como el crecimiento armónico de una ciudad, el desarrollo económico y la indagación científica el funcionamiento de una organización.

El objetivo específico 2, respecto al factor humano actitudinal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo un nivel mejorable con un 64,8%, esto se debe a que los trabajadores no motivan y tampoco ayudan a sus demás compañeros a comprender mejor los temas que les competen en su área respectiva, además que no son prudentes al momento de tomar decisiones que se requiere en el momento. Este resultado es similar a la investigación de Ortiz (2017) en su investigación tuvo como objetivo establecer el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico, Lima - 2015. Donde concluyó que el nivel de competencia en los miembros del personal fue mejorable con un valor del 50%, por lo que la mayoría de ellos no demuestran compromiso ético, comunicación clara, centrada y fluida, trabajo en equipo, no saben organizarse correctamente. Asimismo, en los indicadores de la dimensión de factor humano actitudinal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se encuentran en un nivel mejorable en el indicador de cooperación con el equipo y actitud hacia los compañeros con un 51.9%, esto se debe a que los trabajadores no demuestran amabilidad a los demás miembros del personal y no suelen

preocuparse por el futuro de la institución. Estos resultados son similares a las investigaciones Carpio (2019) en su investigación tuvo como finalidad conocer la gestión por competencias en los trabajadores de la empresa Pronatur S.A.C. para generar dividendos organizacionales. Concluyó que el personal se encuentra en un nivel mejorable, ya que no tiene el suficiente fortalecimiento acerca de la gestión por competencias ya que no cuentan con el compromiso y tampoco se sienten identificados con la empresa, además de ello sienten inseguridad al momento de tomar alguna solución de un inconveniente. Finalmente, también se demostró la falta de compañerismo para trabajar tareas en equipo y poder participar más y de manera eficaz en la empresa. De acuerdo a Barrera y De Luna (2019), tuvieron como objetivo estudiar las actitudes que tienen los estudiantes universitarios teniendo en cuenta sus carreras y edades en el Centro Universitario del Sur en México, concluyó que los trabajadores se encuentran en un nivel mejorable, por lo que no tienen buenas conductas hacia las demás personas, ya sean jóvenes o adultos, manifestando que, al ya tener una instrucción académica y también en soporte a sus experiencias, indican un punto importante para lograr tener buenas conductas.

En el objetivo específico 3, de acuerdo a las habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se obtuvo un nivel mejorable con un 61,1 %, esto se debe a que los trabajadores no tienen ideas buenas, no hacen uso de su creatividad y no tienen la capacidad de fijar pautas y objetivos. Este resultado es similar a la investigación de Sánchez (2019), tiene como objetivo diseñar una proposición de intercesión para ajustar las competencias al equipo de consultores de la empresa de servicios Strategic Support S.A.C, Bogotá en el año 2019, donde concluyó que los trabajadores se encuentran en un nivel mejorable, por ello pueden mejorar sus conocimientos a través de capacitaciones que se les otorgue dentro o fuera de sus centros laborales, pueden ir adquiriendo nuevos conocimientos del nuevo mercado laboral, poniendo en práctica sus

distintas habilidades. Asimismo, en los indicadores de la dimensión de habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022, se encuentra en nivel mejorable el indicador liderazgo con un valor de 57,4%, ya que los trabajadores no tienen capacidad regular para fijar pautas y objetivos en su trabajo, y no cumplen parte de sus expectativas, este resultado es similar a la investigación de Ascencio (2018), tuvo como finalidad establecer la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas. Finalmente, concluyó respecto a la variable de liderazgo en dicha Municipalidad Distrital, que tuvo un grado mejorable porque los miembros del personal de esta institución solo cumplen con una parte de sus laborales que se les suelen encargar los jefes de las diferentes gerencias que tiene esta institución pública.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a las competencias laborales el 63% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022; tienen un nivel mejorable de competencias laborales, debido a que evidencian la falta de entrega de su tarea de manera oportuna. Y respecto al factor humano actitudinal no llegan temprano, por lo tanto, se retrasan en sus actividades, y en habilidades no tienen la capacidad de liderazgo por sí mismos.
2. En cuanto a desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022; se encuentran en un nivel mejorable con un valor de 59.3%, debido a que parte de los miembros del personal no hacen la entrega de manera correcta sus respectivas tareas, ya que en ocasiones realizan informes con errores, los cuales genera un retraso para lo que se está solicitando en ese documento, y llevaría un poco más de tiempo es ser atendido. Asimismo, en los indicadores del desempeño laboral el nivel es mejorable. En cuanto a planificación de trabajo se obtuvo un valor de 70,4% debido que los trabajadores no definen con claridad sus obligaciones para así generar buenas acciones y el resultado de la actividad se dé en un tiempo determinado y de manera correcta.
3. En cuanto a determinar el nivel del factor humano actitudinal de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022, se encuentran en un nivel mejorable con un valor de 64,8% debido a que no priorizan adecuadamente sus tiempos para cada tarea, no dedican tiempo en fortalecer o reforzar vínculos con los demás para así fomentar un buen círculo laboral, no son empáticos, les falta capacidad para poder tomar decisiones importantes y no están pendientes de los pormenores de la institución. Asimismo, en los indicadores de factor humano actitudinal, se obtuvo un nivel mejorable en cooperación con el equipo y actitud hacia los compañeros, con un valor de 51.9%, debido que no suelen mostrar empatía en sus puestos de trabajo, lo cual no contribuye a crear una

cultura de equipo y no son competentes al momento de ayudar a sus compañeros en el desarrollo de sus tareas.

4. En cuanto el nivel de habilidades de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022, se encuentran en un nivel mejorable con un valor de 61,1 % debido a que no saben aprovechar el talento de ser creativos, así desarrollar trabajos más relevantes; no saben fijar objetivos claros y precisos, demora en la entrega de documentos, no tienen la capacidad de mantener una comunicación fluida con los miembros del personal. Asimismo, los indicadores de habilidades, se obtuvo en nivel mejorable en liderazgo con un valor de 57,4%, ya que parte de los trabajadores no tienen el suficiente compromiso con su trabajo, porque no cumplen los objetivos trazados, produce retraso en las actividades y de ello algunos posibles conflictos laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas, deben mejorar el tiempo de entrega de sus tareas, y a la vez ser puntuales en sus asistencias, para así lograr conseguir las metas trazadas de cada una de las áreas, caso contrario se estaría retrasando todo ya que cada documento tiene un proceso.
2. La Gerencia de Infraestructura de Desarrollo Urbano y Rural, debe de organizar mejor sus tiempos de atención de los expedientes técnicos para así lograr conseguir un mejor control de todos los documentos que ingresan a las áreas, es decir dar más prioridad a los documentos urgentes, los que están a un plazo corto de vencer. Asimismo, definir claramente y con mayor responsabilidad las tareas que se les asigne. Sin cometer errores.
3. La Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Comunales, debe buscar que trabajen en equipo, creando un buen ambiente laboral entre todos los compañeros de trabajo, así desarrollar actividades con mayor eficacia y en menos tiempo. Asimismo, ayudar a los demás colaboradores a sentirse cómodos y dejando que opinen, escuchando con atención sus ideas, las cuales pueden aportar significativamente al desarrollo de las actividades.
4. Todos los colaboradores deben de estar abiertos al cambio que se pueda dar dentro de la institución, lo cual permitiría que en un futuro sea promovido a otra área, ser capaces de hacer uso de su creatividad, fijando objetivos claves, que sean en beneficio de ellos mismos y de la institución.

5. El jefe de Recursos Humanos, debe buscar capacitar profesionalmente a los miembros del personal, brindando cursos gratuitos, para así fortalecer sus conocimientos, sepan tomar decisiones concretas y mejorar su liderazgo, será en beneficio tanto de ellos como para la institución.

REFERENCIAS

- Alles (2008). Development of human talent base on competencies. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Desarrollo_del_talento_humano_basa_do_en.html?id=FYxjgmxValC
- Ander y Aguilar (2001). El trabajo en equipo. Obtenido de https://books.google.com/books/about/El_trabajo_en_equipo.html?id=3X9ap9zweMAC
- Bernardez (2007). Organizational performance: improvement, creation and incubation of new organizations. Retrieved from https://books.google.com/about/Desempeno_Organizacional.html?id=PX701hTYgDkC
- Blanco (2007). Trabajadores competentes. Obtenido de https://www.equiposytalento.com/libros_recursos_humanos/trabajadores-competentes
- Bolívar (2015). Productividad personal. Obtenido de <https://valor20.com/productividad-personal-el-libro-de-gtd-de-jose-miguel-bolivar/>
- Caballero, et. al (2016). Labor competencies in Iberoamerica. Retrieved from <https://isbn.cloud/en/9789585951822/competencias-laborales-en-iberoamerica/>
- Camacho (2010). La responsabilidad social y gestión en el derecho del trabajo. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r18960.pdf>
- Castillo (2006). Toma de decisiones en las empresas: entre el arte y la técnica. Obtenido de https://books.google.com/books/about/Toma_de_decisiones_en_las_empresa_s.html?id=OaA7DwAAQBAJ
- Cattaneo (2019). Delegar y empoderar de manera efectiva. Obtenido de <https://www.guidocattaneo.com/wp-content/uploads/2019/02/Como-Delegar-y-Empoderar-de-Manera-Efectiva-Guido-Cattaneo.pdf>
- Ceballos, et. al (2017). Influence of emotional intelligence on job competencies: an empirical study with administrative level employees. Retrieved from <https://www.elsevier.es/index.php?p=revista&pRevista=pdf-simple&pii=S0123592317300475&r=354>

- Duro (2006). Introducción al liderazgo organizacional. Obtenido de https://www.academia.edu/36741226/INTRODUCCI%C3%93N_AL_LIDERAZGO_ORGANIZACIONAL_Teor%C3&ADa_y_metodolog%C3%ADa
- Fernández (2004). Dirección y planificación estratégicas en las empresas y organizaciones. Obtenido de https://books.google.com/books/about/Direcci%C3%B3n_y_planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica.html?id=10xG4vFVHn8C
- Fernández (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Obtenido de https://books.google.com/books/about/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi.html?id=bObxCAAQBAJ
- Fierro (2017). Analizar las leyes públicas en Colombia que regularizan el sector público, la carrera administrativa. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55557/Vargas_MVMA-SD.pdf.
- Galarza et. al (2020). La competitividad en un marco de inestabilidad. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economía/opinion/la-competitividad-por-elsa-galarza-noticia/>
- Gil y De la fuente (2013). Cómo crear y hacer funcionar una empresa. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/como-crear-y-hacer-funcionar-una-empresa/9788473564953/>
- Hofstadt y Gómez (2013). Professional competencies and skills for undergraduates. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Competencias_y_habilidades_profesionales.html?id=ywMQY1A5EvvC
- Hussain (2018). 10 essential skills for a public servant. Retrieved from <https://www.goodreads.com/books/show/42619447-10-habilidades-esenciales-para-un-servidor-publico>
- Jolley (2011). Attitude of excellence. Retrieved from <https://www.goodreads.com/book/show/24329967-actitud-de-excelencia>
- Jorge (2012). Herramientas para la gestión y la toma de decisiones. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/333426356/Libro-de-Herramientas-para-la-Gestion-y-la-Toma-de-Decisiones-pdf>
- Kouzes (2018). El desafío del liderazgo. Obtenido de <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Ludeña (2004). Labor competencias – ASOCAM. Retrieved from <https://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f651>

4a2daf333dd18cf1d6646b.pdf

Lusthaus, et. al (2002). Organizational assessment: framework for improving performance. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Evaluaci%C3%B3n_organizacional_marco_para_me.html?id=Ex47GKcteH0C

Llorenc (2018). Anatomía de la creatividad. Obtenido de <https://esdi.es/wp-content/uploads/2018/04/Anatomia-de-la-creatividad.pdf>

Marina (2013). El aprendizaje de la creatividad. Obtenido de <https://www.pediatriaintegral.es/numeros-anteriores/publicacion-2013-03/el-aprendizaje-de-la-creatividad/>

Masías (2018). Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24565/Masias_FMG.pdf

Ministerio de Trabajo de Perú (2021). Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores y centros de certificación de competencias laborales. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2286475/RDG-0083-2021%20Y_%20ProtocoloDeECCL-Actualizacion.pdf

Morales (2018). Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo. Obtenido de <https://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>

Oltra (2005). Desarrollo del factor humano. Obtenido de https://books.google.com/books/about/Desarrollo_del_factor_humano.html?id=WZhiexkVvecC

Pere Mir, et. al (2003). Production, productivity and growth. Retrieved from https://play.google.com/store/books/details/Producci%C3%B3n_productividad_y_crecimiento?id=aLzS-wY6eVkc&gl=US

Porret (2014). Managing people: a handbook for managing human capital in organizations. Retrieved from https://books.google.com/books/about/Gesti%C3%B3n_de_personas.html?id=hF85GRhUnf4C

Púm (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño del personal del autocentro Gutiérrez. Obtenido

de
<https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Ríos (2015). Modelo de evaluación de 90°. Obtenido de <https://1library.co/article/modelo-evaluaci%C3%B3n-fundamentaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica.zk8xk88z>

Romero (2017). Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital Amarilis en Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3274/CERNA%20NA%20YRA%20y%20MART%20C3%8DNEZ%20CH%20C3%81VEZ.pdf>.

Sánchez (2019). Designing an intervention proposal for the improvement of competencies to the team of consultants of the service company STRATEGIC SUPPORT S.A.C. Retrieved from <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9725>

Sánchez, et al (2018). Metodología, población. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/114606776/METODOLOGIAdocx>

Smith (2005). Hábitos de trabajo efectivos. Obtenido de <https://www.planetadelibros.com/libro-habitos-de-trabajo-efectivos/5999>

Tanaka (2021). Values: an uplifting guide to our moral dilemmas. Retrieved from <https://es.scribd.com/book/502035057/El-Libro-De-Los-Valores-Una-Guia-Edificante-Para-Nuestros-Dilemas-Morales>

Ventura y Delgado (2012). Human resources and corporate social responsibility. Retrieved from https://books.google.com/books/about/RECURSOS_HUMANOS_Y_RESPONSABILIDAD_SOCIA.html?id=o2So0V6rcEcC

Veramendi (2017). Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la municipalidad distrital de Tomayquichua. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3713/TAD%2000601%20V47.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
COMPETENCIAS LABORALES	Según Armijos (2013), nos dice que las competencias se tratan del fruto de la combinación de atributos psicológicos de un trabajador, combinación que permite alcanzar un rendimiento eficiente en un contexto determinado si dicho trabajador produjo una adecuada asimilación e integración de su formación, experiencia y habilidades. p. 23.	Rodríguez (2013), se utilizará la evaluación de 90 grados por la cual el instrumento será una ficha de evaluación para la recolección de datos a la cuál permita medir las dimensiones de la variable.	DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad	ORDINAL
				Planificación del trabajo	
				Productividad y cantidad de trabajo	
				Capacidad para delegar tareas	
			FACTOR HUMANO ACTITUDINAL	Puntualidad	
				Cooperación con el equipo	
				Actitud hacia los compañeros	
			HABILIDADES	Actitud hacia la institución	
				Creatividad	
				Liderazgo	
				Toma de decisiones	

Anexo N°2: Matriz de Consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables y = f (x)	Dimensiones	Indicadores	Diseño de la Investigación
Competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.	¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad?	Determinar el nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.	El nivel de desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas-La Libertad, 2022 es regular.	Competencias laborales.	Desempeño Laboral Factor Humano Actitudinal Habilidades	Responsabilidad Planificación del Trabajo Productividad. Puntualidad Cooperación con el quipo Actitud hacia los compañeros Actitud hacia la institución Creatividad Liderazgo Toma de decisiones	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental De corte: Transversal Población: 54 Técnica: Ficha de evaluación Instrumento: Matriz de evaluación de 90°.
Problemas específicos		Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable independiente			
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de Competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la 		<ul style="list-style-type: none"> Analizar el nivel de desarrollo de competencias del desempeño laboral en los 					

<p>Municipalidad Provincial Gran Chimú- Cascas - La Libertad, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias del factor humano actitudinal de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú- Cascas-La Libertad, 2022? • ¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias de habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas-La libertad, 2022? 	<p>trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de desarrollo de competencias del factor humano actitudinal de cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas-La Libertad, 2022. • Analizar el nivel de desarrollo de las competencias de habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022. 				
--	---	--	--	--	--

Anexo N°3: Ficha de evaluación del desempeño por competencias laborales a los trabajadores de la municipalidad provincial gran chimú – cascás – la libertad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar la ficha de evaluación.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Jefe inmediato.....

Puesto.....

Evaluado.....

Fecha de evaluación.....

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.					
Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.					
Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.					
PLANIFICACION DEL TRABAJO					
Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.					
Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.					
Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.					
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO					
Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.					
Percibe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.					
Utiliza los recursos adecuadamente.					
PUNTUALIDAD					
Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.					
Motiva – fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.					
Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.					
COOPERACION CON EL EQUIPO					
Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.					
Crea un buen ambiente de trabajo.					
Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.					
ACTITUD HACIA LOS COMPANEROS					
Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.					
Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.					
Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.					
ACTITUD HACIA LA INSTITUCION					

Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.					
Conoce gran parte de los pormenores de la institución.					
Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.					
CREATIVIDAD					
Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.					
Sugiere nuevas formas para lograr metas y objetivos.					
Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.					
LIDERAZGO					
Demuestra capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.					
Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.					
Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.					
TOMA DE DECISIONES					
Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.					
Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.					
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe; y da opiniones e ideas.					
PUNTAJE TOTAL					

Firma del evaluador (jefe inmediato del área respectiva)	Comentarios
---	--------------------

ANEXO N°4: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas – La Libertad, 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño por competencias laborales.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	Desempeño laboral	Responsabilidad	Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.		X		X		X		X		
			Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.		X		X		X		X		
			Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.		X		X		X		X		
		Planificación del trabajo	Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.		X		X		X		X		
			Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.		X		X		X		X		
			Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.		X		X		X		X		
		Productividad del trabajo	Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.		X		X		X		X		
			Percibe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.		X		X		X		X		
			Utiliza los recursos adecuadamente.		X		X		X		X		
			Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.		X		X		X		X		
			Motiva - fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.		X		X		X		X		

	Factor humano actitudinal	Puntualidad	Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.		X		X		X		X			
		Cooperación con el equipo	Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.		X		X		X		X			
			Crea un buen ambiente de trabajo,		X		X		X		X			
			Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.		X		X		X		X			
		Actitud hacia los compañeros	Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.		X		X		X		X			
			Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.		X		X		X		X			
			Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.		X		X		X		X			
		Actitud hacia la institución	Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.		X		X		X		X			
			Conoce gran parte de los pormenores de la institución.		X		X		X		X			
	Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.			X		X		X		X				
	Habilidades	Creatividad	Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.		X		X		X		X			
			Sugiere nuevas formas para lograr las metas y objetivos.		X		X		X		X			
			Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.		X		X		X		X			
		Liderazgo	Demuestra una capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.		X		X		X		X			
			Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.		X		X		X		X			
			Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.		X		X		X		X			
		Toma de decisiones	Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.		X		X		X		X			
			Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.		X		X		X		X			
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe, y da opiniones e ideas.				X		X		X		X				

Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella B.

DNI 18095897

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	30

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño por competencias.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desarrollo de competencias laborales.

DIRIGIDO A: Jefes de la Municipalidad Provincial Cascas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	Desempeño laboral	Responsabilidad	Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.		X		X		X		X		
			Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.		X		X		X		X		
			Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.		X		X		X		X		
		Planificación del trabajo	Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.		X		X		X		X		
			Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.		X		X		X		X		
			Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.		X		X		X		X		
		Productividad del trabajo	Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.		X		X		X		X		
			Percibe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.		X		X		X		X		
			Utiliza los recursos adecuadamente.		X		X		X		X		
		Puntualidad	Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.		X		X		X		X		
			Motiva - fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.		X		X		X		X		
			Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.		X		X		X		X		
		Cooperación con el equipo	Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.		X		X		X		X		
			Crea un buen ambiente de trabajo,		X		X		X		X		

	Factor humano actitudinal		Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.	X		X		X		X		
		Actitud hacia los compañeros	Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.	X		X		X		X		
			Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.	X		X		X		X		
			Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.	X		X		X		X		
		Actitud hacia la institución	Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.	X		X		X		X		
			Conoce gran parte de los pormenores de la institución.	X		X		X		X		
	Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.		X		X		X		X			
	Habilidades	Creatividad	Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.	X		X		X		X		
			Sugiere nuevas formas para lograr las metas y objetivos.	X		X		X		X		
			Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.	X		X		X		X		
		Liderazgo	Demuestra una capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.	X		X		X		X		
			Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.	X		X		X		X		
			Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.	X		X		X		X		
			Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe, y da opiniones e ideas.			X		X		X		X			



MG. CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO
DNI N 18070929

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	30

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño por competencias.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desarrollo de competencias laborales.

DIRIGIDO A: Jefes de la Municipalidad Provincial Cascas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

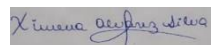
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				5.Siempre 4.Casi siempre 3.A veces 2.Casi nunca 1.Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias laborales	Desempeño laboral	Responsabilidad	Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.		x		x		x		x		
			Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.		x		x		x		x		
			Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.		x		x		x		x		
		Planificación del trabajo	Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.		x		x		x		x		
			Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.		x		x		x		x		
			Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.		x		x		x		x		
		Productividad del trabajo	Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.		x		x		x		x		
			Percibe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.		x		x		x		x		
			Utiliza los recursos adecuadamente.		x		x		x		x		
		Puntualidad	Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.		x		x		x		x		
			Motiva - fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.		x		x		x		x		
			Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.		x		x		x		x		
		Cooperación con el equipo	Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.		x		x		x		x		
			Crea un buen ambiente de trabajo,		x		x		x		x		

	Factor humano actitudinal		Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.		x		x		x		x			
		Actitud hacia los compañeros	Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.		x		x		x		x			
			Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.		x		x		x		x			
			Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.		x		x		x		x			
		Actitud hacia la institución	Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.		x		x		x		x			
			Conoce gran parte de los pormenores de la institución.		x		x		x		x			
	Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.			x		x		x		x				
	Habilidades	Creatividad	Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.		x		x		x		x			
			Sugiere nuevas formas para lograr las metas y objetivos.		x		x		x		x			
			Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.		x		x		x		x			
		Liderazgo	Demuestra una capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.		x		x		x		x			
			Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.		x		x		x		x			
			Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.		x		x		x		x			
		Toma de decisiones	Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.		x		x		x		x			
			Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.		x		x		x		x			
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe, y da opiniones e ideas.				x		x		x		x				



DRA. ALVAREZ SILVA XIMENA MILAGROS

DNI 18199843

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	30

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de evaluación de desempeño por competencias.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desarrollo de competencias laborales.

DIRIGIDO A: Jefes de la Municipalidad Provincial Cascas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DRA. ALVAREZ SILVA XIMENA MILAGROS
DNI 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2018404827
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMÚ - MPGCH	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos VÍCTOR CHUQUIRUNA LEÓN.	DNI: 18841546

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMÚ - CASCAS - LA LIBERTAD, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ADAMARY YOSMERI CRISOLOGO RODRÍGUEZ.	70321520
ANYELA YURIKA SILVESTRE REYNA.	75373611

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Cascas, 05 de mayo del 2022.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
GRAN CHIMÚ
CPC. Víctor Chuquiruna León
GERENTE MUNICIPAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA
LABORALES A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL GRAN CHIMÚ – CASCAS- LA LIBERTAD.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar la ficha de evaluación.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Jefe inmediato: Geiner Marín Vasquez
Puesto: Jefe de Logística
Evaluado: Angeles Diaz Alva
Fecha de evaluación: 20/09/2022

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.		X			
Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.					X
Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.				X	
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO					
Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.				X	
Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.			X		
Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.				X	
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO					
Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.					X
Percebe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.					X
Utiliza los recursos adecuadamente.				X	
PUNTUALIDAD					
Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.					X
Motiva – fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.				X	
Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.				X	
COOPERACIÓN CON EL EQUIPO					
Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.				X	
Crea un buen ambiente de trabajo.					X
Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.					X
ACTITUD HACIA LOS COMPAÑEROS					
Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.					X
Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.		X			
Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.			X		
ACTITUD HACIA LA INSTITUCIÓN					
Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.				X	
Conoce gran parte de los pormenores de la institución.				X	
Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.		X			
CREATIVIDAD					
Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.		X			
Sugiere nuevas formas para lograr metas y objetivos.		X			
Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.				X	
LIDERAZGO					
Demuestra capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.		X			
Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.					
Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.			X		
TOMA DE DECISIONES					
Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.			X		
Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.				X	
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe; y da opiniones e ideas.				X	
PUNTAJE TOTAL					

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA
LABORALES A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL GRAN CHIMÚ – CASCAS- LA LIBERTAD.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar la ficha de evaluación.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Jefe inmediato: Carlos Augusto Fernández Mostacero

Puesto: Jefe de Div. Educación Cultural y Deporte.

Evaluado: Aurora F. Cabrera Chávez

Fecha de evaluación: 20/09/2022

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.					X
Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.		X			
Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.			X		
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO					
Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.				X	
Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.					X
Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.				X	
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO					
Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.				X	
Percibe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.		X			
Utiliza los recursos adecuadamente.	X				
PUNTUALIDAD					
Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.					X
Motiva – fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.					X
Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.			X		
COOPERACIÓN CON EL EQUIPO					
Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.					X
Crea un buen ambiente de trabajo.		X			
Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.					X
ACTITUD HACIA LOS COMPAÑEROS					
Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.		X			
Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.		X			
Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.		X			
ACTITUD HACIA LA INSTITUCIÓN					
Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.		X			
Conoce gran parte de los pormenores de la institución.					X
Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.					X
CREATIVIDAD					
Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.				X	
Sugiere nuevas formas para lograr metas y objetivos.		X			
Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.		X			
LIDERAZGO					
Demuestra capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.		X			
Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.		X			
Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.					X
TOMA DE DECISIONES					
Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.		X			
Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.				X	
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe; y da opiniones e ideas.					X
PUNTAJE TOTAL					

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA
LABORALES A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL GRAN CHIMÚ – CASCAS- LA LIBERTAD.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar la ficha de evaluación.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Jefe inmediato: Arg. Billy Cabanillas Corri

Puesto: (e) Gerencia de desarrollo Urbano y Rural

Evaluado: Shercilia Nayarit Villegas Ruiz

Fecha de evaluación: 20/09/2022

DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
Entrega su trabajo de manera oportuna y no requiere supervisión.		X			
Desempeña las tareas con dedicación, cumpliendo con los plazos requeridos.					X
Cumple los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia.				X	
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO					
Define con claridad las responsabilidades y los límites de las tareas asignadas.		X			
Controla la calidad del trabajo y verifica la información para asegurarse de ejecutar bien la tarea.					X
Ordena sus tareas y/o actividades desde las que tienen más prioridad hasta las que no se requieren en el momento.					X
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO					
Cumple sus tareas de acuerdo a sus objetivos.	X				
Percebe que el tiempo brindado a cada tarea es el adecuado.		X			
Utiliza los recursos adecuadamente.				X	
PUNTUALIDAD					
Es puntual en sus labores y asistencia de trabajo.				X	
Motiva – fomenta a sus compañeros a llegar temprano y no retrasarse en sus actividades.				X	
Equilibra el tiempo necesario para realizar sus tareas urgentes sin que le llamen la atención.			X		
COOPERACIÓN CON EL EQUIPO					
Tiene capacidad para apoyar eventualmente a los demás en el desarrollo de sus trabajos.			X		
Crea un buen ambiente de trabajo.			X		
Contribuye con su trabajo al logro de los objetivos del equipo.			X		
ACTITUD HACIA LOS COMPANEROS					
Demuestra empatía y es cortés con el personal para formar un buen círculo laboral.					X
Ayuda a sus compañeros a comprender mejor los temas que no les quede del todo claro.					X
Evita los conflictos y malos entendidos con sus compañeros.					X
ACTITUD HACIA LA INSTITUCIÓN					
Es prudente en las tomas de decisiones y se preocupa por el futuro de la institución.		X			
Conoce gran parte de los pormenores de la institución.		X		X	
Demuestra compromiso con los objetivos de la institución.					X
CREATIVIDAD					
Propone soluciones y alternativas a posibles problemas.					X
Sugiere nuevas formas para lograr metas y objetivos.					X
Demuestra creatividad en el trabajo cada vez que tiene oportunidad para hacerlo.					X
LIDERAZGO					
Demuestra capacidad regular para fijar pautas claras en su propio trabajo, con el fin de obtener resultados efectivos, llegando a las metas del área.				X	
Cumple solo su trabajo a tiempo y según sus expectativas.				X	
Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.					X
TOMA DE DECISIONES					
Demuestra capacidad para tomar acciones efectivas, eligiendo la opción más pertinente para cada situación.					X
Tiene capacidad para elegir alternativas adecuadas referentes a su puesto de trabajo.					X
Tiene capacidad para comunicarse de manera fluida con sus compañeros y jefe, y da opiniones e ideas.					X
PUNTAJE TOTAL					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas - La Libertad, 2022.", cuyos autores son SILVESTRE REYNA ANYELA YURIKA, CRISOLOGO RODRIGUEZ ADAMARY YOSMERI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:45:59

Código documento Trilce: TRI - 0489906