



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias laborales y cumplimiento de tareas de los
trabajadores de la municipalidad distrital de Cristo Nos Valga. Piura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Belupu Ramos, Gaby Lizeth (orcid.org/0000-0002-5293-2147)

Gonzales Ayala, Gianella Janet (orcid.org/0000-0003-0794-8825)

ASESORA:

Dra. Jimenez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2023

DEDICATORIA:

Principalmente a Dios por la vida y la salud ya que nos permitió realizar nuestro proyecto, a nuestra docente por sus enseñanzas y su apoyo constante y a nuestros padres por todos los valores que nos enseñaron, la humildad es la base de nuestro progreso y crecimiento como persona porque siempre nos inculcaron que no hay mejor herencia que la

AGRADECIMIENTO:

A nuestros padres por brindarnos el soporte moral, económico y por la motivación del día a día de cumplir esta meta.

A nuestra Docente por guiarnos, alentarnos y por la paciencia que nos tuvo desde el inicio de nuestro proyecto

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad y por acogernos como nuestra segunda casa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura", cuyos autores son BELUPU RAMOS GABY LIZETH, GONZALES AYALA GIANELLA JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REGINA JIMENEZ CHINGA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 27- 12-2023 15:45:51

Código documento Trilce: TRI - 0704792



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BELUPU RAMOS GABY LIZETH, GONZALES AYALA GIANELLA JANET estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BELUPU RAMOS GABY LIZETH DNI: 73445845 ORCID: 0000-0002-5293-2147	Firmado electrónicamente por: GABYBELUPU el 26-12-2023 20:24:28
GONZALES AYALA GIANELLA JANET DNI: 76981957 ORCID: 0000-0003-0794-8825	Firmado electrónicamente por: GIANELLAAYALA el 26-12-2023 20:32:36

Código documento Trilce: INV - 1555976

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula:.....	i
DEDICATORIA:	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de Autores	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1. Tipo de investigación	13
3.1.2. Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1 Población.....	14
3.3.2 Muestra	15
3.3.3 Muestreo	15
3.3.4 Unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado descriptivo de la variable de competencias laborales.....	18
Tabla 2: Resultado descriptivo de la variable cumplimiento de tareas	19
Tabla 3: Competencias laborales en relación con el cumplimiento de tareas	20
Tabla 4: Correlación entre competencias laborales y cumplimiento de tareas	21
Tabla 5: Comunicación en relación con el cumplimiento de tareas.....	21
Tabla 6: Correlación entre comunicación y cumplimiento de tareas	22
Tabla 7: Conocimiento en relación con el cumplimiento de tareas.....	23
Tabla 8: Correlación entre conocimiento y cumplimiento de tareas	23
Tabla 9: Liderazgo en relación con el cumplimiento de tareas.....	24
Tabla 10: Correlación entre liderazgo y cumplimiento de tareas.....	24
Tabla 11: Habilidades en relación con el cumplimiento de tareas.....	25
Tabla 12: Correlación entre habilidades y cumplimiento de tareas	26
Tabla 13: Nivel de Correlación de Rho Spearman	73

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. La metodología empleada fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se empleó la técnica de la encuesta que estuvo conformada por 21 ítems validados a juicio de expertos y determinado el grado de confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach. El cuestionario fue aplicado a la totalidad de trabajadores que fueron 45.

En los resultados se determinó que la variable competencias laborales el 56% tienen una percepción de nivel malo, el 24% un nivel bueno y el 20% un nivel regular; en la variable cumplimiento de tareas el 49% tiene una percepción de nivel malo, el 27% un nivel bueno y el 24% un nivel regular. Como conclusión se tuvo que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables competencias laborales y cumplimiento de tareas debido a que el coeficiente de correlación fue de 0.754 con un nivel de significancia de 0,000 por lo que se validó la hipótesis general de esta presente investigación.

Palabras clave: Competencias laborales, cumplimiento de tareas, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between job skills and the fulfillment of tasks of the workers of the District Municipality of Cristo Nos Valga. The methodology used was correlational, quantitative approach and non-experimental design. The survey technique was used, which was made up of 21 items validated in the opinion of experts and the degree of reliability was determined, using Cronbach's Alpha. The questionnaire was applied to all 45 workers.

In the results, it was determined that the variable job skills 56% have a perception of a bad level, 24% a good level and 20% a regular level; In the task fulfillment variable, 49% have a perception of a bad level, 27% a good level and 24% a regular level. In conclusion, it was concluded that there is a very strong positive correlation between the variables of job competencies and task fulfillment because the correlation coefficient was 0.754 with a significance level of 0.000, so the general hypothesis of this present investigation was validated.

Keywords: Job skills, task fulfillment, job performance

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día tienden a ser competitivas por lo que consideran un factor importante al capital humano, ya que presentan sus productos y servicios a usuarios y clientes de manera personalizada, por ello deben llevar a cabo un filtro para la selección y contratación del personal que cuente con las competencias y conocimientos que conlleva desempeñarse dentro del cargo obteniendo resultados óptimos (Muñoz, 2022).

Las competencias nacen como un nuevo modo de administración, cuyo objetivo primordial es fijar que las personas designadas sean las más convenientes para una función determinada, se debe cumplir con los perfiles para la selección del personal y estas deben contar con las características pertinentes que vayan de acuerdo al propósito de la empresa. A consecuencia de la pandemia mundial covid-19, actualmente hay competencias que tienden a valorarse mal destacando en ellas las competencias digitales, la capacidad de adaptación que tenemos para reinventarnos, la creatividad e innovación y a la vez la inteligencia emocional, por lo que se necesitan personas que aporten nuevas visiones y crecimiento productivo de la empresa o equipo (IMF Business School, 2020).

Por lo que podemos decir que este estado expuso un futuro distinto en los trabajos dentro de la región; el mundo laboral tuvo un cambio drástico y los empleados, emprendedores y organizaciones tuvieron que seguir acoplándose para subsistir dentro del mercado (Amaral et al, 2020).

Las competencias laborales son características que poseen los seres humanos al momento de ejercer productivamente un puesto de trabajo, ya que no solo depende de los conocimientos adquiridos, sino que se basa en la experiencia a lo largo de las diferentes situaciones dentro del trabajo. (Rivas et al, 2019). Esto se relaciona con el nivel de compromiso que posee, la actitud que posee dentro del trabajo, las habilidades, las competencias, las destrezas y las actitudes que tienen frente al cargo.

En efecto las competencias laborales exigen avanzar al talento humano a través de una dirección por sus competencias, transcurso por el cual se determinan las capacidades de los trabajadores que se necesitan dentro de cada puesto laboral mediante un perfil que sea cuantificable y objetivo. Las organizaciones tanto públicas como privadas deben sumar esfuerzos para que se forme una administración eficiente y eficaz, de manera que se pueda satisfacer y superar las reales necesidades que tienen los usuarios, es por ello que se deben formar talentos humanos que sean competitivos y objetivos para así otorgar una plena transparencia. (Carhuachín 2018).

Permiten un crecimiento, progreso del trabajador y el aporte que realiza al área de la empresa donde desarrolla sus actividades. Además de que son reintegradoras, puesto que unifican y equiparan conocimientos, valores, experiencias, actitudes y habilidades. Estas deben adaptarse y adelantarse ya que el entorno se encuentra en constantes cambios convirtiéndose así en un factor determinante para las empresas privadas y públicas, considerando que es una cláusula que dará la guía para el constante desarrollo y crecimiento empresarial.

Cuando se trabaja de manera organizacional, se espera que sus funciones de cada puesto estén definidas. Esto va a permitir poder trabajar más procesos de reclutamiento y seleccionar personal, realizar programas de capacitación. En definitiva, administrar de la mejor manera la gestión (Gutiérrez, 2018).

El cumplimiento de las tareas en un área de trabajo implica un análisis minucioso de las habilidades necesarias que tiene cada trabajador para desempeñarse eficientemente. El respetar, cumplir las normas y tareas de manera responsable ayuda a mejorar el trabajo, permite alcanzar los objetivos, llevar y mantener las distintas actividades organizadas, también evita problemas dentro de la organización, tanto al nivel personal como laboral, logrando así realizar las tareas.

La investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos

Valga con el propósito de estudiar y conocer las competencias laborales que poseen los trabajadores, ya que muchos de ellos no poseen con las competencias requeridas para desempeñar el cargo que ocupan, esta investigación ayudará a identificar sus debilidades, de manera que se pueda capacitar al personal en las competencias más críticas que requieran de reforzamiento y así el municipio pueda brindar un mejor servicio a la comunidad ya que una buena gestión por competencias dará los mecanismos para poder aprovechar las capacidades y habilidades propias de cada empleado, consiguiendo lo mejor de ellos.

Es así como el presente estudio tiene como principal problema ¿De qué manera se relacionan las competencias laborales y el cumplimiento de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?; asimismo se consideran los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la comunicación y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?; b) ¿Qué relación existe entre el conocimiento y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?; c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?; d) ¿Qué relación existe entre las habilidades y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?.

Esta investigación se justifica teóricamente por el empleo de teorías de competencias laborales basado en el aporte de Martha Alles, que facilitan ampliar la literatura. Ahora en cuanto a la justificación metodológica, se creará un instrumento como lo es un cuestionario que permitirá recolectar la información necesaria en referencia a las variables en estudio identificadas. Tiene también justificación social puesto que aportará y brindará posibles soluciones, así el municipio a través de empleados competentes que tengan las habilidades y competencias adecuadas ofrecerán un mejor servicio y realizarán una buena gestión en beneficio del Distrito. Asimismo, se justifica en la práctica porque presenta aspectos favorables para fortalecer las competencias y porque los resultados van a permitir proponer alternativas de mejora.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación será determinar la

relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023. Los objetivos específicos son: a) Diagnosticar la relación entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. b) Identificar la relación entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. c) Establecer la relación entre liderazgo y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. d) Reconocer la relación entre las habilidades y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

La hipótesis general por comprobar es: Existe relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Las hipótesis específicas son: a) Existe una relación directa entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, b) Existe una relación directa entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, c) Existe una relación directa entre liderazgo y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, d) Existe una relación directa entre las Habilidades y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Estrada.V (2022), en su tesis titulada “La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, Ecuador”, tuvo como finalidad establecer la administración de competencias laborales de los servidores públicos del progreso de desempeño del personal, conociendo que los empleados poseen destrezas, habilidades y conocimientos que les faculta realizar de una forma eficaz cada una de sus funciones. La metodología que se empleó tiene un método hipotético-deductivo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, la población estuvo distribuida por los 157 servidores públicos que laboran en dicha institución, la muestra fue de 111 servidores administrativos, la estrategia que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, mediante la recolección de datos, se derivó a analizar e interpretar las dimensiones del cuestionario, así se pudo precisar una significancia bilateral de ,083; evidenciando así que $X^2=183,0028$ con este resultado se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. Se concluyó que las competencias que más repercuten en los colaboradores son el ascender profesionalmente, las capacitaciones y evaluaciones persistentes; el trabajo colectivo, estas competencias permiten el desarrollo de un mejor desempeño en las funciones que se tienen en la empresa.

Zans. C. (2017), en su estudio que tuvo como título Clima Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el año 2016, tuvo como fin describir el Clima Organizacional, señalar el desempeño laboral, y realizar la evaluación sobre la coherencia existente respecto al desempeño laboral y Clima Organizacional de los colaboradores. Este estudio se realizó colocando en marcha un enfoque cuantitativo con componentes cualitativos de tipo descriptivo - explicativo. El universo lo conformaron 88 empleados, asimismo la muestra fue de 59 empleados y funcionarios. Se llegó a la conclusión luego de analizar los resultados que se encontraron que en el FAREM el Clima Organizacional, es de optimismo el mayor tamaño, de entusiasmo y euforia, así en menor medida frialdad y distanciamiento, es así que se tomó en cuenta entre

medianamente Favorable y Desfavorable, es decir el perfeccionamiento del Clima Organizacional va a influir de manera favorable en las labores de los empleados.

A nivel nacional Peña y Velaochaga (2021) en su tesis titulada “Competencias Laborales y su dominio en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021”. El presente estudio tuvo como propósito identificar cómo es que las competencias laborales, repercuten en el rendimiento laboral de los colaboradores. Para este estudio se consideró una muestra de 40 empleados. En la metodología se utilizó, la investigación aplicada, ya que ésta desistió dar reparo al conflicto y de esta manera recopilar información por datos cuantitativos, el diseño que se utilizó fue no experimental, transaccional esto porque se encontró información en solo un momento y en un único tiempo; correlacional, se realizó con la finalidad de conocer y formar el nivel de asociación existente entre las variables y causal, ya que manifestó los posibles motivos sea social o natural. Es así que se concluyó la existencia de un grado de correlación entre las variables competencias laborales y rendimiento con un índice de 0,953 correspondiente a una correlación positiva muy alta.

Chacas y Contreras. (2022), en su tesis titulada: “Habilidades Blandas y Desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos en el Trabajo Remoto”, tuvo como fin resolver el grado de coherencia que existe entre las Habilidades blandas y desempeño laboral, se realizó un análisis de la problemática, y un estudio con el objetivo de ayudar y establecer el grado de significancia. En este estudio se hizo uso del método descriptivo correlacional. Se hizo uso de una encuesta para la recopilación de datos con su instrumento el cuestionario el cual fue aplicada a una muestra que se conformó por 45 colaboradores. En efecto se dieron a conocer que las habilidades blandas repercuten de forma significativa en el rendimiento laboral de los asistentes administrativos debido a que la correlación fue de 0,766.

Guillen. (2021), en su tesis titulada: “Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Vascor, Villa del Salvador”, tiene como propósito establecer la correlación existente entre ambas variables: liderazgo y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa. Está presente

investigación es de grado correlacional simple perteneciente al enfoque denominado cuantitativo y es hipotético - deductivo. Cabe resaltar que la prueba de confiabilidad, se alcanzó 0,80 en la primera variable y 0,93 en la segunda variable en el Alfa Cronbach, asegurando así la confiabilidad total de los instrumentos aplicados. En efecto estas permitieron conocer la coherencia directa entre ambas variables, con un Rho de Spearman 0,619 positivo y el nivel de significancia de la prueba fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) esto conlleva a que esta accedió la posibilidad alterna concluyendo de que existe una concordancia significativa entre lo que es liderazgo y rendimiento laboral de los colaboradores.

A nivel local Según López, M. (2022.), su tesis titulada: “Gestión por competencias y su vínculo con el rendimiento laboral del personal de una Municipalidad Provincial, 2022”, tuvo como finalidad establecer la existencia de concordancia entre la administración por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología que se utilizó fue por su alcance descriptiva, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional, la población y la muestra que se tomó en cuenta fue igual a 100 colaboradores; asimismo se encontró que el coeficiente de correlación entre las dimensiones procesos constitucionales, relaciones constitucionales y estructura constitucional es de 0.826, 0.841 y 0.831 respectivamente, por lo que se pudo afirmar que presenta la existencia de una relación positiva fuerte entre sí.

Para Córdova, S (2020) en su tesis titulada "Clima organizacional y el rendimiento laboral del personal de la universidad Alas Peruanas, filial Piura". tuvo como finalidad establecer la relación existente entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, se realizó una investigación cuantitativo descriptivo correlacional, con diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 103 colaboradores. En consecuencia, se pudo establecer que el clima organizacional según la apreciación de los docentes, es acogedor (26,7%), muy acogedor (26,7%), medio (13,3%) adverso (2,7%). Según la apreciación de los colaboradores, es medio (39,3%), acogedor (35.7%) y muy acogedor (25.0%) en lo referente a las dimensiones de realización personal, la supervisión, involucramiento en el trabajo, las condiciones laborales y la comunicación. Es así que se concluyó que entre las variables existe una

correlación altamente significativa y positiva.

Un soporte importante para nuestra investigación, son las definiciones de las variables que se exponen a continuación:

Según Chiavenato (2019) las competencias laborales son aquellas cualidades personales que son indispensables para poder cumplir y ejecutar las tareas y estas a su vez definen el desempeño de las personas.

El gran desarrollo de las competencias laborales, el cual integra la motivación, el conocimiento y habilidades de los colaboradores, aporta grandes mejoras en la productividad de la empresa. Manifiesta Canteño (2021), que esto quiere decir que todo empleado tiene que disponer de un conjunto de competencias básicas dentro de su perfil académico para poder desarrollar sus actividades de manera satisfactoria, es así como se mejorarán los procesos y el rendimiento laboral será más eficaz, maximizando y mejorando así el rendimiento de cada uno de los colaboradores, además de que cumplen un rol importante dentro de ellas pues permiten distinguir lo que la persona sabe hacer y cómo realiza sus actividades dentro del área en el que se desempeñan.

En la actualidad el mundo laboral exige que los trabajadores desarrollen sus competencias, para que así las instituciones puedan mejorar y brindar una atención de calidad a sus usuarios. Según Mayers (2023), es decir no sólo se debe aprender a hacer las cosas, sino también se debe saber adaptarla para poder ejecutarla de la forma que más convenga, es así como las empresas al contratar personal buscan reunir tres tipos de competencias como los son:

-Competencias laborales básicas: Estas competencias son aplicables para todos los trabajadores de una organización. Entre estas competencias sobresalen la integridad, el compromiso, el respeto, la integridad y la responsabilidad social.

-Competencias laborales genéricas: Estas se aplican para aquellos que tienen un rol de conducción u organizacional. Se concentra básicamente en administrar con eficiencia el desempeño en colectividad, ejemplos de estas competencias son: el liderazgo, la comunicación asertiva y la visión estratégica.

-Competencias laborales específicas: se centran en un área en particular,

dan respuesta precisamente a las obligaciones de la organización, en otras palabras, casi no son aplicables en el día a día o a toda la organización. Estrategias de productividad, el manejo de crisis y eficacia son algunas de sus competencias.

Existen varias competencias laborales, algunas de ellas se mencionan a continuación:

-Autocontrol: capacidad que tiene una persona para poder dominar y regular sus emociones e impulsos voluntariamente, con la finalidad de ganar un mayor equilibrio personal a la hora de lograr regular su comportamiento. (Cabrera 2019)

-Adaptabilidad: Es la facultad para acoplarse de una persona a los cambios de la empresa, sector, entorno, adaptándose a las exigencias organizativas y directivas.

-Orientación al logro: esta competencia alinea las metas personales con las organizacionales para poder así establecer metas ambiciosas que estén por encima de las expectativas y estándares de la organización.

-Compromiso laboral: es el lazo de lealtad y motivo por el cual el trabajador desea continuar en la empresa, debido a su motivación implícita.

-Atención al cliente: es la gestión que realizan los trabajadores de una empresa a la hora de establecer contacto con los clientes, para brindar asesoría y posibles soluciones.

Comunicación: La comunicación es un factor clave para que las organizaciones logren resultados productivos y beneficiosos. Por lo tanto, es necesario mantener buenas relaciones mutuas en el equipo de trabajo, mantener canales y estándares de comunicación que cumplan con las variables más importantes de comodidad en el lugar de trabajo. (Burga 2021)

Conocimiento: El conocimiento se usa para determinar qué significa una situación como especificarla y cómo manejarla. (Martínez 2020)

Liderazgo: Es la influencia, el arte o el proceso de poder de predominar en las personas de manera que trabajen de manera espontánea y apasionada para lograr las metas del grupo. (Campos 2019)

Habilidades: Las habilidades dentro del mercado laboral hoy en día son más destacables. Entre ellas están las Habilidades cognitivas avanzadas y complejas, que es como la solución de conflictos; las habilidades socioemocionales, que son como resolver conflictos, y una agrupación de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como lo son la autoeficacia y el razonamiento, y finalmente las habilidades digitales y de ciudadanía global. (Cunningham y Villaseñor 2019)

Responsabilidad: La responsabilidad es la capacidad de adquirir una intuición moral que nos ayude a orientarnos en nuestra vida cotidiana, entre el reconocimiento de la existencia del bien absoluto y las múltiples peculiaridades que el comportamiento moral no puede ignorar. (Gila 2018)

Calidad de trabajo: La calidad del trabajo es una combinación de factores: el entorno, físico y mental, así como el reconocimiento del trabajo, la promoción laboral, la remuneración adecuada, las relaciones interpersonales, la autonomía laboral y la participación laboral. (Araoz 2021)

Eficiencia: Los resultados válidos obtenidos entre la aplicación multimedia, como resultado de la organización, como resultado de la organización, utilizan los gastos de la aplicación y ciertos efectos de medición. (Calvo 2018)

Según Gutierrez (2018) señala que se tiene que tener claras las funciones para poder ejercer sus responsabilidades y el cumplimiento de tareas se dé de manera efectiva. Las actividades dentro del trabajo se asignan, monitorean y completan, son el nivel más bajo de trabajo rastreado en una empresa, es usual dividir un proyecto o elemento de acción en una lista de tareas de manera de que se pueda ejecutar de una forma más minuciosa y ordenada. En otras palabras, sin importar el tamaño de la empresa, los compromisos deben ser claros y concretos. Si dentro de una empresa nadie tiene conciso lo que debe realizar, claramente todo marchará por mal camino y esto perjudicará a la empresa, es aquí cuando se debe tener claro la diferencia que existe entre tareas

y responsabilidades ya que muchas veces los trabajadores confunden estos términos, por un lado, las tareas son las actividades que se efectúan para obedecer con las responsabilidades que se encomiendan de manera continua y eficiente.

La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. (Santos 2019), es así como cada trabajador tiene la responsabilidad de dar respuesta de acuerdo a la función que desempeña en el área que desempeña. Esto abarca la toma de decisiones, ejecutar acciones necesarias para tener los resultados exitosos y de manera positiva en otras palabras las tareas contestan al cómo y las responsabilidades al cuándo y al para qué.

Para alcanzar los objetivos esperados, las empresas como ente regulador, debe proporcionar y potenciar un buen clima laboral, además de los beneficios que debe brindar a sus trabajadores por trabajar dentro de su compañía, así se podrá mantener un buen rendimiento y las tareas y funciones que sean ejecutadas se realicen de manera eficiente (Soto 2017). Es así como se debe de ejecutar una gestión eficiente supervisando las tareas de manera continua de un proyecto determinado, de principio a fin. Todo este proceso permite tomar decisiones oportunas en beneficio de las empresas adoptando cambios en tiempo real, con el objetivo de que el cumplimiento de tareas se dé de manera exitosa.

Según Villacis (2018), recalca que, en una organización, lo importante no es cuánto hagas en acciones dispersas o cumplas tareas, sino que cada tarea debe centrarse en los aportes que haces a la hora de ejecutarlas, es por ello que se deben de tener metas y objetivos concretos y claros.

Para Estrada (2022) considera el cumplimiento de tareas como una actitud a la hora de desarrollar las funciones y tareas que son consignadas a los colaboradores, además de que permiten el crecimiento y la eficiencia, sin costos adicionales, reduce las amenazas, minimiza los riesgos y aprovecha las oportunidades.

La ejecución de tareas es fundamental ya que ayuda a conseguir los objetivos que las empresas se proponen, asimismo conduce a acrecentar las utilidades, permite el mejoramiento del ambiente en el que se trabaja, y favorece e incrementa la motivación de los colaboradores de la organización. (Soto, 2017)

Asimismo Gómez (2021) en su investigación concluyó que la responsabilidad y el compromiso de los que integran una organización es sumamente valiosa para que el cumplimiento funciones y tareas se dé de manera oportuna, además de que debe tenerse en cuenta como un factor específico.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Este estudio es de tipo correlacional, y según Chinchay (2021), es aquella que tiene como fin establecer semejanzas o relaciones entre dos o más variables y poder conocer el grado de relación que pueden tener las variables. En este caso conoceremos el nivel de relación que tiene las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad de Cristo Nos Valga de la situación planteada aplicando instrumentos.

Igualmente es de enfoque cuantitativo, ya que los resultados que se obtuvieron fueron representados en tablas estadísticas.

3.1.2. Diseño de investigación: El diseño usado es no experimental, ya que la variable será analizada y no se manipulará. El diseño no experimental se determina donde no se cambian las variables de investigación, es un diseño de investigación en donde se observan las variables y las analizan (Reyes et al., 2021).

Además, es de tipo transversal, ya que la información se recolecta en un momento dado, y la información se recolectó a propósito de la investigación. (Chinchay 2021)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias Laborales

Definición conceptual: Las competencias laborales son aquellas características propias indispensables para cumplir las tareas, éstas definen el desempeño laboral que tienen los trabajadores.

Todo empleado debe contar un grupo de competencias básicas para poder desarrollar sus actividades, es así como se mejorarán los procesos y el rendimiento laboral será eficaz, maximizando y mejorando así el rendimiento de cada uno de los colaboradores. (Chiavenato, 2019).

Definición operacional: Las competencias laborales son de gran importancia dentro del mercado laboral, ya que nos permite identificar las habilidades al

momento de realizar las actividades, de acuerdo al cargo que desempeña dentro de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Esta variable se medirá mediante las dimensiones: comunicación, conocimiento, liderazgo y habilidades.

Indicadores: Relaciones interpersonales, comunicación efectiva, aprendizaje, experiencia laboral, formación y capacitación, solución de problemas, trabajo en equipo, creatividad y pensamiento crítico.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Cumplimiento de tareas

Definición Conceptual: La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. (Santos 2019)

Definición Operacional: Las tareas se asignan, monitorean y completan, se divide un proyecto o elemento de acción en una lista de tareas de manera de que se pueda ejecutar de una manera ordenada. Esta variable se medirá mediante las dimensiones: responsabilidad, calidad de trabajo y eficiencia.

Indicadores: Compromiso, puntualidad, tiempo de desarrollo de actividad, iniciativa, motivación, productividad y capacidad laboral

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Se dice del conjunto de individuos que poseen características iguales o semejantes, los mismos que son identificados para un estudio en específico y casi siempre es de una zona geográfica específica (Robles, 2019).

Para el cálculo de la presente investigación, se tomó como base el número de trabajadores de los diferentes tipos de contratación en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, el cual cuenta con una población total de 45 trabajadores entre varones y mujeres.

Población de inclusión: Los criterios que se tomarán en cuenta para considerar

la población de la investigación es el número total de trabajadores a través de los diferentes tipos de contratación que laboran en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Población de exclusión: Para esta investigación no se tomarán en cuenta criterios de exclusión.

3.3.2 Muestra: Tomando como base la población, se logra calcular la muestra, que viene a ser la parte representativa de la población que considera según su elección con un determinado muestreo (Otzen y Manterola, 2022).

La muestra para este trabajo de investigación serán 45 trabajadores, que llega a ser la totalidad del personal de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, estos se hallan afiliados a través de los diferentes tipos de contratación.

3.3.3 Muestreo: Para nuestro trabajo de investigación no habrá muestreo ya que será toda la población la que se tomará en cuenta para el estudio.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis para Sánchez et al. (2018), es la cual se deben extraer datos para esta investigación la unidad de análisis que se considerarán serán los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Hernandez y Davila (2020) citan que los métodos, herramientas y técnicas tienen que ser tomados los elementos que aseguren la experiencia de la investigación, ya que significan una sucesión de la investigación y las técnicas forman un grupo de datos y herramientas. Modificándolo para destacar datos que sean útiles, de manera que se puedan sugerir conclusiones y apoyar con decisiones.

En esta investigación se aplicará la encuesta como técnica, que según Fuentes et al. (2020) está basada en un conjunto de ítems y preguntas que son aplicables a través presencial y online.

Instrumento: Esta técnica tuvo como instrumento un cuestionario, el cual constó de preguntas debidamente estructuradas a beneficio del investigador con el único objetivo de poder obtener información de interés. (Vásquez, 2021). Su aplicación nos permitirá tener información real de los empleados de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Para esta investigación se aplicará un cuestionario que está conformado por un total de 21 preguntas, 12 interrogantes para la variable competencias laborales y 9 interrogantes para la variable cumplimiento de tareas.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó un análisis de problemática para poder seleccionar el tema de investigación, buscando de esta manera artículos, tesis, revistas, etc., para exponerlos de manera ordenada y estructurada la situación o problema, luego en base a ello se determinaron los objetivos de estudios, los mismos que fueron desglosados en General y específicos. Luego se desarrolló el marco teórico, donde se conceptualizan los términos esenciales para esta investigación. En seguida, empezamos a desarrollar el capítulo de metodología, la cual detalla el tipo, diseño e instrumento que emplearemos para la investigación, así como también se determina la población y la muestra de estudio.

La información se obtendrá a través de empleo de la encuesta, para ello se realizará un cuestionario para poder realizar una evaluación de la situación actual y cómo se desempeñan los trabajadores de acuerdo al cargo en que se encuentran laborando. Dicha encuesta tendrá una duración aproximada de 12 minutos por trabajador. Después de desarrollada la encuesta, los resultados obtenidos nos ayudarán a tener información real, para luego construir las discusiones y conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos:

En este proyecto de investigación, se examinó la relación existente entre las variables competencias laborales y cumplimiento de tareas empleando una serie de preguntas, en donde los resultados obtenidos se introdujeron en la herramienta estadística SPSS para una posterior análisis y presentación mediante gráficos. Por último, se realizó una interpretación de los resultados obtenidos llegando a una

conclusión sobre los objetivos que se plantearon en el cuestionario.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se realizará con la aprobación y la autorización de todos los participantes, asimismo a los involucrados que en este caso serán a los trabajadores que se les aplicará la encuesta se mantendrán los resultados obtenidos en anonimato. Contará con el principio de beneficencia ya que esta investigación contribuirá a la Municipalidad y será de ayuda para futuras investigaciones que se realicen, asimismo se desarrollará con criterio de autonomía en un ambiente de respeto con su consentimiento para el desarrollo de la encuesta

IV. RESULTADOS

5.1 Descriptivos

5.1.1 Análisis descriptivo de la variable competencias laborales

Tabla 1:

Resultado descriptivo de la variable de competencias laborales

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competencias laborales	25	56%	9	20%	11	24%	45	100%
Comunicación	25	56%	4	9%	16	36%	45	100%
Conocimientos	24	53%	10	22%	11	24%	45	100%
Liderazgo	23	51%	12	27%	10	22%	45	100%
Habilidades	23	51%	8	18%	14	31%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los datos que se muestran en la tabla 1, son los resultados sobre el nivel de las competencias laborales donde el 56% de los encuestados expresaron que lo califican en el “nivel malo”; el 24% de los empleados lo distinguen en el nivel “bueno”, mientras que el 20% de los mismos lo consideran en el nivel “regular”. En cuanto a las dimensiones de la variable, se encontraron los siguientes resultados: El nivel de la comunicación, 56% de los encuestados expresaron que es “malo”; mientras que el 9% expresa que es “regular” y solo un 36% considera que es “bueno”. Sobre el nivel de la dimensión conocimiento, donde el 53%, 22% y 24% de los encuestados lo califican en el nivel “malo, regular y bueno” respectivamente. Respecto a la dimensión liderazgo, el 51%, 27% y 22% de los trabajadores lo valoran en el nivel “malo, regular y bueno” comparativamente. Por otro lado, la dimensión habilidades el 51% de los encuestados lo califican en el nivel “malo”, el 18% como “regular”, mientras que el 31% como “bueno”.

5.1.1 Análisis descriptivo de la variable cumplimiento de tareas

Tabla 2:

Resultado descriptivo de la variable cumplimiento de tareas

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumplimiento de tareas	22	49%	11	24%	12	27%	45	100%
Responsabilidad	24	53%	7	16%	14	31%	45	100%
Calidad de trabajo	22	49%	10	22%	13	29%	45	100%
Eficiencia	20	44%	10	22%	15	33%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los datos que se muestran en la tabla 2, son los resultados sobre el nivel de cumplimiento de tareas es observada por los trabajadores en un nivel “malo” que representa el 49%, el 27% de los empleados lo aprecian en el nivel “bueno”, mientras que el 24% de los mismos lo califican en el nivel “regular”. En cuanto a las dimensiones de la variable, se encontraron los siguientes resultados: El nivel de la responsabilidad, 53% de los encuestados expresaron que es “malo”; mientras que el 16% expresa que es “regular” y solo un 31% considera que es “bueno”. Sobre el nivel de la dimensión calidad de trabajo, donde el 49%, 22% y 29% de los encuestados lo califican en el nivel “malo, regular y bueno” respectivamente. Respecto a la dimensión eficiencia, el 44%, 22% y 33% de los trabajadores lo valoran en el nivel “malo, regular y bueno” comparativamente.

5.2 Inferenciales:

5.2.1 Determinar la relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023

Tabla 3:

Competencias laborales en relación con el cumplimiento de tareas

			Cumplimiento de tareas							
			Malo		Regular		Bueno		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competencias laborales	Malo	Recuento	18	40%	7	16%	0	0%	25	56%
	Regular	Recuento	4	9%	4	9%	1	2%	9	20%
	Bueno	Recuento	0	0%	0	0%	11	24%	11	24%
Total		Recuento	22	49%	11	25%	12	26%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los resultados de la Tabla 3, expone que las competencias laborales son calificadas como “malo” con un 56%, respecto al cumplimiento de tareas lo valoran como “malo” que representa el 49%; es así que sólo el 40% de los trabajadores califican a ambas variables en el “nivel malo”.

Contrastación de la hipótesis general: Existe relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Tabla 4:*Correlación entre competencias laborales y cumplimiento de tareas*

Correlaciones			Cumplimiento de tareas
Rho de Competencias Spearman laborales	Coeficiente de correlación		,754**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		45

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

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

En la tabla 4, se reconoce que el nivel sig. es 0,000, es menor a 0,05, por lo que se rechaza la Ho y se acepta que las competencias laborales se conectan significativamente con cumplimiento de tareas. La interpretación de r de correlación de 0.754 muestra que existe una correlación positiva muy fuerte.

5.2.2 Diagnosticar la relación entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023

Tabla 5:*Comunicación en relación con el cumplimiento de tareas*

			Cumplimiento de tareas							
			Malo		Regular		Bueno		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Comunicación	Malo	Recuento	19	42%	6	13%	0	0%	25	56%
	Regular	Recuento	0	0%	4	9%	0	0%	4	9%
	Bueno	Recuento	3	7%	1	2%	12	27%	16	36%
Total		Recuento	22	49%	11	24%	12	27%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los resultados de la Tabla 5, expone que la comunicación es calificada como “malo” con un 56%, respecto al cumplimiento de tareas lo valoran como “malo” que representa el 49%; es así que sólo el 42% de los trabajadores califican a ambas variables en el “nivel malo”.

Contrastación de la hipótesis específica 1: Existe relación entre la comunicación y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Tabla 6:

Correlación entre comunicación y cumplimiento de tareas

Correlaciones			Cumplimiento de tareas
Rho de Spearman	de Comunicación	Coeficiente de correlación	,713**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

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

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

En la tabla 6, se establece que el nivel sig. es 0,000, es menor a 0,05, por lo que la H_0 se rechaza y se acepta que la comunicación se relaciona significativamente con cumplimiento de tareas. La interpretación de r de correlación de 0.713 muestra que existe una correlación positiva considerable.

5.2.3 Identificar la relación entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023

Tabla 7:*Conocimiento en relación con el cumplimiento de tareas*

			Cumplimiento de tareas							
			Malo		Regular		Bueno		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conocimientos	Malo	Recuento	18	40%	6	13%	0	0%	24	53%
	Regular	Recuento	4	9%	5	11%	1	2%	10	22%
	Bueno	Recuento	0	0%	0	0%	11	24%	11	24%
Total		Recuento	22	49%	11	24%	12	26%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los resultados de la Tabla 7, expone que el conocimiento es calificado como “malo” con un 53%, respecto al cumplimiento de tareas lo valoran como “malo” que representa el 49%; es así que sólo el 40% de los trabajadores califican a ambas variables en el “nivel malo”.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe relación entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Tabla 8:*Correlación entre conocimiento y cumplimiento de tareas*

Correlaciones		Cumplimiento de tareas	
Rho de Spearman	de Conocimientos	Coeficiente de correlación	,774**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

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

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

En la tabla 8, se precisa que el nivel sig. es 0,000, es menor a 0,05, por lo que la H_0 se rechaza y se acepta que el conocimiento se relaciona significativamente con cumplimiento de tareas. La interpretación de r de correlación de 0.774 indica que

existe una correlación positiva muy fuerte.

5.2.4 Establecer la relación entre liderazgo y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023

Tabla 9:

Liderazgo en relación con el cumplimiento de tareas

			Cumplimiento de tareas							
			Malo		Regular		Bueno		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo	Malo	Recuento	16	36%	7	16%	0	0%	23	51%
	Regular	Recuento	6	13%	4	9%	2	4%	12	27%
	Bueno	Recuento	0	0%	0	0%	10	22%	10	22%
Total		Recuento	22	49%	11	25%	12	26%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los resultados de la Tabla 9, expone que el liderazgo es calificado como “malo” con un 51%, respecto al cumplimiento de tareas lo valoran como “malo” que representa el 49%; es así que sólo el 36% de los trabajadores califican a ambas variables en el “nivel malo”.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe relación entre liderazgo y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Tabla 10:

Correlación entre liderazgo y cumplimiento de tareas

Correlaciones			Cumplimiento de tareas
Rho	de	Coeficiente de correlación	,691**
Spearman	Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

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

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

En la tabla 10, se reconoce que el nivel sig. es 0,000, es menor a 0,05, por lo que la Ho se rechaza y se acepta que el liderazgo se relaciona significativamente con cumplimiento de tareas. La interpretación de r de correlación de 0.691 indica que existe una correlación positiva considerable.

5.2.5 Reconocer la relación entre las habilidades y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023

Tabla 11:

Habilidades en relación con el cumplimiento de tareas

			Cumplimiento de tareas							
			Malo		Regular		Bueno		Total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Habilidades	Malo	Recuento	15	33%	8	18%	0	0%	23	51%
	Regular	Recuento	4	9%	3	7%	1	2%	8	18%
	Bueno	Recuento	3	7%	0	0%	11	24%	14	31%
Total		Recuento	22	49%	11	25%	12	26%	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

Los resultados de la Tabla 11, expone que las habilidades fueron calificadas como “malo” con un 51%, respecto al cumplimiento de tareas lo valoran como “malo” que representa el 49%; es así que sólo el 33% de los trabajadores califican a ambas variables en el “nivel malo”.

Contrastación de la hipótesis específica 4: Existe relación entre las habilidades y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Tabla 12:

Correlación entre habilidades y cumplimiento de tareas

Correlaciones			Cumplimiento de tareas
Rho	de	Coeficiente de correlación	,575**
Spearman	Habilidades	Sig. (bilateral)	0,000
		N	45

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

Fuente: Datos obtenidos de los trabajadores de la MDCNV (2023)

En la tabla 12, se determina que el nivel sig. es 0,000, es menor a 0,05, por lo que la Ho se rechaza y se acepta que las habilidades se relacionan significativamente con cumplimiento de tareas. La interpretación de r de correlación de 0.575 indica que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, para ello se recolectó información a través de una encuesta que fue aplicada a 45 trabajadores, los resultados fueron obtenidos mediante el programa SPSS lo que nos permitió conocer el nivel de competencias laborales que estos poseen y cómo se relaciona con el cumplimiento de tareas de los trabajadores que integran cada una de las áreas de la municipalidad. Considerando los propósitos que se plantearon en el estudio de investigación se tienen los siguientes resultados:

En el primer objetivo, referido a determinar la relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los que laboran en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, los resultados indican que hay una relación muy fuerte entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas con un coeficiente de correlación de 0.754, estos resultados son coincidentes con los de Peña y Velaochaga (2021) quienes en su investigación demostraron con un índice de correlación de 0,953 correspondiente a una correlación positiva muy alta entre ambas variables en el que se concluyó que mientras se conserve en el puesto a los colaboradores según las competencias exigidas el desempeño de estos será el esperado por la institución, es así que los resultados manifiestan que las competencias laborales que poseen los trabajadores de la Municipalidad influyen en el cumplimiento de sus tareas. Estos hallazgos son apoyados teóricamente en Chiavenato (2019), quien sostiene que las competencias laborales son imprescindibles para poder desarrollar y ejecutar las tareas, éstas a su vez definen el desempeño laboral de los trabajadores. Teniendo en cuenta los hallazgos y la teoría se puede resaltar que los trabajadores no solo deben tener conocimientos técnicos y teóricos, sino que también debe tener conocimientos transversales, destrezas y actitudes para poder resolver problemas de forma autónoma y flexible, es por esto que es crucial poseer el entendimiento necesario, la práctica y toda la disposición para poder realizar un trabajo bueno.

Respecto al segundo objetivo que es diagnosticar la relación entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, en efecto demuestran que existe una relación significativamente entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.713 el cual establece que existe una correlación positiva considerable. De igual manera Córdova (2023) en su investigación manifiesta que se muestra una correlación significativa y positiva respecto a la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la universidad. Estos resultados son apoyados teóricamente en Maza (2019) quien precisa que la comunicación en las organizaciones es un medio importante para lograr objetivos, define también que la comunicación es un elemento central en una organización, ya que todas las actividades administrativas se ejecutan en base a la información. El direccionar, planificar, organizar y controlar sucede a través de la comunicación. De igual manera Burga (2021) en su teoría precisa es necesario mantener buenas relaciones en el equipo de trabajo, manteniendo canales y estándares de comunicación que garanticen comodidad en el lugar de trabajo. Es así que ante estos hallazgos podemos decir que la comunicación si influye en el cumplimiento de las tareas puesto que genera un ambiente de trabajo tratable evitando conflictos y malentendidos y por ende permite incrementar la productividad y la eficiencia en las tareas encomendadas.

El tercer objetivo que es identificar la relación entre conocimiento y cumplimiento de tareas de la municipalidad distrital de Cristo Nos Valga, los resultados que se obtuvieron fue que el conocimiento se relaciona significativamente con cumplimiento de tareas con una correlación de 0.774 esto indica que existe una correlación positiva muy fuerte. Por su parte Peña y Velaochaga (2021) en su investigación da a conocer que los conocimientos que poseen los colaboradores son los idóneos; asimismo estos hallazgos son apoyados teóricamente en González y Mayra (2022) quienes indican que a medida que los líderes muestren mayor interés en gestionar de manera más eficiente la creación del conocimiento, la adquisición, el almacenamiento de información, y uso del conocimiento, mejorando las competencias laborales de los colaboradores. Ahora basado en los hallazgos y

en la teoría podemos concluir que el conocimiento repercute en el cumplimiento de tareas puesto que con buenos conocimientos se tendrá una gestión estratégica eficaz, se generarán mejores estrategias, técnicas, prácticas y mejores soluciones, con todo ello aumentará la productividad y el uso de los procesos se dará de manera adecuada.

En el cuarto objetivo que es establecer la relación entre el liderazgo y el cumplimiento de tareas de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga, los resultados obtenidos indican que se acepta que el liderazgo tiene una relación significativa con cumplimiento de tareas con un coeficiente de correlación de 0.691 señalando que existe una considerable correlación positiva. Estos resultados coinciden con los resultados de Guillén (2020) quien en su estudio demostró que existe una significativa coherencia directa entre las variables liderazgo y desempeño laboral, obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo, llegando así a la conclusión de que entre ambas variables hay una relación significativa. Estos hallazgos son apoyados teóricamente en Campos (2019) quien define al liderazgo como la influencia, el arte o el proceso de poder de predominar en las personas de manera que trabajen de manera espontánea y apasionada para lograr las metas. También se apoyan en Estrada (2022) quien sostiene que un liderazgo eficaz que permite crear un ambiente propicio dentro de la institución y hace posible desarrollar competencias profesionales permitiendo expresar y demostrar los talentos de cada uno de los trabajadores con el fin de alcanzar el máximo rendimiento que se espera. Es así que podemos afirmar que el liderazgo si influye en el cumplimiento de tareas puesto que la labor del líder es esencial para el trabajo entusiasta y productivo, de esta manera los equipos de trabajo permanecerán unidos y motivados

Algunas Instituciones perciben a los talleres como un gasto en lugar de una inversión. Es común que tanto los trabajadores como los empleados no reciban una planificación regular en muchas Instituciones. Sin embargo, es fundamental que la adecuada planificación y formación del personal y la dirección se conviertan en una política constante en la Institución. La formación no solo aporta beneficios a la empresa y a sus trabajadores, sino que también es responsabilidad de los jefes de áreas velar por su propia formación. Cuando una empresa muestra un compromiso genuino en capacitar a sus empleados, se observa un aumento en el desempeño

de los equipos de trabajo.

Las Competencias laborales y el Cumplimiento de tareas son fundamentales en los espacios de trabajo, ya que estas abarcan las destrezas y conocimientos esenciales para llevar a cabo las labores y proyectos diarios. Un estudio ha destacado que los talleres de formación es el aspecto primordial que permite a los empleados llevar a cabo sus responsabilidades y proyectos, ya que constituye el espacio donde estos obtienen las herramientas y el conocimiento requerido para su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que entre las variables competencias laborales y cumplimiento de tareas existe una relación positiva muy fuerte (Rho 0,754* p-valor 0,000) por lo que se deduce que la organización debe brindar capacitaciones para mejorar y desarrollar competencias laborales dentro de los trabajadores y el cumplimiento de tareas se dé de manera eficiente.
2. Se determinó que entre la dimensión comunicación y la variable cumplimiento de tareas existe una relación positiva considerable (Rho 0.713 p-valor 0.000), es así que la municipalidad debe mantener y fomentar la comunicación entre sus trabajadores para lograr los objetivos planteados por la municipalidad.
3. Se estableció que entre la dimensión conocimiento y la variable cumplimiento de tareas existe una relación positiva muy fuerte (Rho 0.774 p-valor 0.000) por lo que podemos manifestar que los trabajadores deben contar y mejorar sus conocimientos para que puedan realizar sus actividades satisfactoriamente.
4. Se precisó que entre la dimensión liderazgo y la variable cumplimiento de tareas existe una relación positiva considerable (Rho 0.691 p-0.000) por lo que podemos expresar que la Municipalidad debe fomentar el liderazgo y formar líderes que cuenten con la capacidad de dirigir.
5. Se estableció que entre la dimensión habilidades y la variable cumplimiento de tareas existe una relación positiva considerable (Rho 0.575 p-0.000) por lo que podemos enunciar que los trabajadores deben poseer y desarrollar habilidades para que puedan desempeñar sus labores de manera eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde mejorar y fortalecer las competencias laborales de los trabajadores del Municipio, aplicando estrategias, dentro de estas estrategias se encuentran la comunicación abierta, motivación a través de incentivos y reconocimientos, talleres, para fortalecer y reforzar sus conocimientos y habilidades, etc. El mejorar las competencias permitirá que el cumplimiento de tareas se de manera eficiente.
2. El gerente municipal debe fomentar una comunicación eficaz entre jefes y subordinadas a través de la planificación de espacios en el que los trabajadores puedan opinar o aportar sugerencias, esto con la finalidad de poder mejorar los procesos, mejorar el clima laboral, y crear un ambiente de confianza en donde todos puedan expresarse libremente.
3. El jefe de recursos humanos potenciar los conocimientos de los trabajadores mediante cursos de formación y talleres en el que puedan capacitarse como profesionales y aprender a usar herramientas digitales, estos permitirán mejorar los resultados de las tareas que se les encomiende realizar.
4. Promover el liderazgo mediante capacitaciones que permitan mejorar y desarrollar el liderazgo de los jefes de cada oficina esto con la finalidad de mejorar, proporcionar confianza y establecer una buena relación con los asistentes administrativos
5. Desarrollar habilidades en cada trabajador con la finalidad de conocer en que área se puedan desempeñar de la mejor manera, es por ello que se recomienda al municipio fortalecer y ayudar a descubrir habilidades mediante talleres y dinámicas y lograr el éxito de la institución.

REFERENCIAS

- Abanto, L. I. y Cabrera, L. M. (2018). Competencias laborales y satisfacción laboral de los analistas de créditos de una entidad financiera del distrito de Virú año 2018. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13899>
- Águila, A. J. Rivas, L. A. y Cruz, J. J. (septiembre del 2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000300201
- Aguirre D. (2019). Analysis of the labor competencies proposed by the Inter-American Development Bank (IDB), versus the competencies developed by the graduates of the Business Administration career of a private university of Arequipa, according to Dra. Martha A. Alles. 2019. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16216/1/AGUIRRE_OLAECHEA_DAN_BAN.pdf
- Alvoronoz, A. R. y Rojas, J. P. (2020). Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Shanusi S.A, 2020. Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3549/Arnold_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cajahuanca, M. R (2020). Las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de ciencias administrativas - UNAC 2020. Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9326/cajahuanca_lmdr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canteño, R. M. (2021). *Competencia laboral y productividad de la empresa Hidroplant S.A.C., Lurigancho Chosica 2021.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85673>
- Carbajulca, M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en*

Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018. (Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porres)
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5812>

Cerna, Y. B. y Martínez, A. M. (2019). Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3274/CERNA%20NAYRA%20y%20MART%C3%8DNEZ%20CH%C3%81VEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Changanaqui, C. J. (2022). Satisfacción laboral y motivación intrínseca del personal de la empresa Polimagen en el 2020
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31583>

Chavarri, T. A. (2021). Competencias laborales y desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año, 2021. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94064>

Chavez, A. (2018). Calidad de servicio y desempeño laboral en la empresa Banco de crédito del Perú V.M.T 2018.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/935/Chavez%20Aybar%20Edith%20Astrip.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Chinchay, H. D. (2021). Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electronorte S.A., Lambayeque. Universidad Autónoma del Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69441/Chinchay_CHD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, C. J. (noviembre, 2021). Competencias profesionales y perfil académico en estudiantes de la carrera de turismo y hotelería.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400048

Cueva, N. I. Piérola, V. M. Castillo, D. E. y Armas, E. M. (2022). Competencias

laborales e inserción laboral en estudiantes de superior técnica.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/regunt/article/view/2470/1977>

Dueñas, F. A. (2018). Competencias Laboral para la formulación y evaluación de proyectos de ecoeficiencia caso PROSEDE. Escuela Superior de comercio y administración Unidad Santo Tomás.
<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/28362/1/2018MAES%2001800%20D875A.pdf>

Emperatriz, V. (2018). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592021000100006

Flores, C. P. (2018). Competencia Laboral Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Lamas. Período 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31573>

Flores, D. A. (2019). Competencias laborales y balanced scorecard en una empresa de transporte de carga terrestre, S.J.L., 2019. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_aea257366ca55325ae1f10f2c52aeb01

Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017. (Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4971/1/TM_Mu%C3%B1ozAguilarAurora.pdf

Rivas, K. F. y Rojas, C. R. (2020). El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la Municipalidad Provincial de Chulucanas – Morropón y las Municipalidades Distritales de la Provincia de Morropon. (Tesis de Maestría, Universidad

Nacional de Piura).
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGGU-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maza, V. (2019). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32370/Maza_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miraya, R. M. (2017). Competencia laboral y la calidad del servicio en la atención a los ciudadanos en el Servicio de Administración Tributaria. Lima, 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e858fdac0fe3bb0cb11825b6c34b5d07

Muñoz, M. A. (2021). Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre-Chiclayo 2019.(Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4971/1/TM_Mu%C3%B1ozAguilarAurora.pdf

Narváez, Monagas, y Erazo (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35527/1/708%20O.E..pdf>

Núñez, J. (2022). Relación de las competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Pimentel.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10037/Nu%C3%B1ez%20Jimenez%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oyola, E.S (2018). Competencias laborales genéricas en los trabajadores del

- Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30772/Oyola_GES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, E. E. Lujan, P. E. Silva, R. (2020). Performance evaluation model for competitive development. file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-Modelo Evaluacion Desempeno ParaElDesarrolloCompe-7946099.pdf
- Perez, G. (2019). Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad distrital de Pólvora, Provincia de Tocache, región San Martín. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, F. F. (2021). Competencia laboral y calidad de servicio de los trabajadores de la procuraduría en la Municipalidad Distrital de Imperial, Cañete, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59729>
- Rivas, R. M., Cardoso, E. L. y Cortes, J. A. (2019). PROPUESTA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN TURISMO DESDE EL ENFOQUE DEL EMPLEADOR <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-195.pdf>
- Rodriguez, C. M. (2018). Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23798/Rodr%C3%ADguez_VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, N. E. (2021). “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019” https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Sekerin, V. , Gorokhova, A. ,Bank, S. ,Gayduk, N & Liudmila. G. (2022). Transformation of the labor market and the necessary professional competencies of employees under the influence of the development of

technologies and practical
sciences.<https://www.lamjol.info/index.php/NEXO/article/view/15532/18343>

Sereno, R. A (2019). COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN INGLÉS QUE DEMANDA EL MERCADO LABORAL A LOS INGENIEROS DE MINAS EN LA PROVINCIA PASCO, 2017”
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9560/Competencias_SerenoRicse_Rolling.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toledo, C. y E. I. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29420>

Zita, A. (2020). Significado de Investigación científica. Rescatado de
<https://www.significados.com/investigacion-cientifica/>

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Competencias laborales y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura

Investigador (a) (es): Belupú Ramos, Gaby Lizeth
Gonzales Ayala, Gianella Janet

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias laborales y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura”, cuyo objetivo es determinar la relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa de cómo las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Cristo Nos Valga influyen en el cumplimiento de tareas en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Competencias laborales y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio municipal de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es): Belupú Ramos Gaby Lizeth gabybelupu@ucvvirtual.edu.pe y Gonzales Ayala Gianella Janet, email gianellaayala@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Jiménez Chunga Regina email rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Miguel Ángel, Agurto Pingo

Fecha y hora: 13/06/2023

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2: Autorización de la entidad

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

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20171665141
Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga	
Nombre del Titular o Representante legal: Miguel Ángel Agurto Domínguez	
Nombres y Apellidos: Miguel Ángel Agurto Domínguez	DNI: 80272867

Consentimiento:

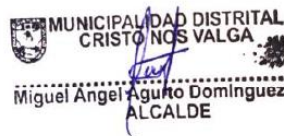
De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Competencias laborales y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Piura”	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos: Gaby Lizeth Belupú Ramos Gianella Janet Gonzales Ayala	DNI: 73445845 76981957

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.

Lugar y Fecha: San Cristo, 13 de Junio del 2023

Firma y sello:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CRISTO NOS VALGA
Miguel Ángel Agurto Domínguez
ALCALDE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Ficha de evaluación

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **Competencias Laborales Y Cumplimiento De Tareas De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Cristo Nos Valga.Piura**

Autor(es): **Belupu Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet**

Especialidad del autor principal del proyecto: **Gestión de Organizaciones**

Programa: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **Cristo Nos Valga, Piura Perú**

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_PIU_ (SECCIÓN C4)

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	x		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4: Dictamen comité de ética

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado **COMPETENCIAS LABORALES Y CUMPLIMIENTO DE TAREAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CRISTO NOS VALGA**, presentado por los autores **BELUPU RAMOS GABY LIZETH Y GONZALES AYALA GIANELLA JANET**, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias Laborales	Las competencias se refieren a escenarios de trabajo y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito laboral, unidas a los conocimientos relacionados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los subfactores de instrucción formal, experiencia, habilidades de gestión y habilidades de comunicación. Bazán (2019)	Las competencias laborales son importantes dentro del mercado laboral, ya que nos permite identificar las habilidades al momento de realizar las actividades y si cumple con ellas, de acuerdo al cargo que desempeña dentro de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.	Comunicación	Relaciones interpersonales	1;2	Ordinal
				Comunicación directa	3	
			Conocimientos	Aprendizaje	4;5	
				Experiencia laboral	6	
				Formación y capacitación	7	
			Liderazgo	Solución de problemas	8	
				Trabajo en equipo	9;10	
			Habilidades	Creatividad	11	
				Pensamiento crítico	12	
			Cumplimiento de tareas	La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. Santos (2019)	Las tareas dentro del trabajo se asignan, monitorean y completan, se divide un proyecto o elemento de acción en una lista de tareas de manera de que se pueda ejecutar de una manera ordenada.	
Puntualidad	16					
Calidad de trabajo	Tiempo de desarrollo de actividad	17				
	Iniciativa	18				
	Motivación	19				
Eficiencia	Productividad	20				
	Capacidad Laboral	21				

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Competencias laborales y Cumplimiento de tareas. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicar el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUN CA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. Competencias Laborales				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Comunicación	Relaciones interpersonales	1	La confianza que te brinda tu grupo de trabajo te ayuda a expresar libremente tus opiniones y sentimientos.					
		2	La amistad que mantiene con sus compañeros le facilita el trabajo cooperativo dentro de la institución					
	Comunicación directa	3	Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas libremente con relación al trabajo					
Conocimiento	Aprendizaje	4	Sus conocimientos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomendadas por sus superiores					
		5	Te consideras autosuficiente para dar solución a incidencias técnicas sencillas como instalar una impresora o un programa dentro de tu área de trabajo					
	Experiencia laboral	6	Las lecciones de sus experiencias laborales influyen en el mejoramiento de sus actividades dentro de su trabajo					
	Formación y Capacitación	7	Las capacitaciones o talleres que brinda la institución le ayuda en la mejora de su desempeño laboral					
Liderazgo	Solución de problemas	8	Mantiene la calma cuando tiene discordancias y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo					
	Trabajo en equipo	9	La institución promueve el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas					
		10	Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones					
Habilidades	Creatividad	11	Los métodos o técnicas propias que aplica para el desarrollo de sus actividades le ayuda a mejorar la calidad de su trabajo					
		12	Las soluciones viables que da cuando se presenta un conflicto dentro de su trabajo ayudan a calmar o resolver el conflicto					

V2. Cumplimiento de tareas				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficiencia	Compromiso	13	Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la MDCNV					
		14	La institución vela por el desarrollo profesional y la comodidad de sus trabajadores					
	Puntualidad	15	Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores					
Calidad de trabajo	Tiempo de desarrollo de actividad	16	El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito					
	Iniciativa	17	Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo					
	Motivación	18	La institución hace reconocimientos o elogios por realizar un buen trabajo					
Eficiencia	Productividad	19	Evita las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades					
	Capacidad Laboral	20	Establece un plan de acción para cumplir con la totalidad de sus actividades dentro de su área					
		21	Domina aplicativos, softwares o programas informáticos que se relacionan directamente con el área en el que se desempeña					

Anexo 7: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	SUYSUY CHAMBERGO ERICKA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
Procedencia:	Del autor: Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo y asistencial de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias Laborales
Las competencias se refieren a escenarios de trabajo y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito laboral, unidas a los conocimientos relacionados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub-factores de instrucción formal, experiencia, habilidades de gestión y habilidades de comunicación. Bazán (2019)
- **Variable 2:** Cumplimiento de tareas
La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. Santos (2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Competencias Laborales	Comunicación Conocimientos Liderazgo Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación es un factor clave que conlleva a la obtención de resultados productivos y Favorables para la institución. Por lo tanto, resulta necesario mantener buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, mantener canales de comunicación y estándares que Satisfagan las principales variables de confort en el trabajo. Burga (2021) - Según Martínez (2020) el conocimiento se usa para determinar que significa una situación específica y cómo manejarla - Liderazgo, es influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que Se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Campos (2019) - En el Mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas Habilidades. Entre ellas, se pueden mencionar las Habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las Habilidades socioemocionales, como por ejemplo trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones y sociales y tener una positiva disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las Habilidades digitales y de ciudadanía global. Cunningham y Villaseñor (2019)
Cumplimiento de Tareas	Responsabilidad Calidad de Trabajo Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - La responsabilidad es la capacidad de discernimiento moral que nos ayuda a guiarnos en nuestra vida diaria moviéndose entre el reconocimiento de un bien de carácter absoluto y la existencia de multitud de particularidades que la conducta moral no puede obviar. Gila (2018) - La calidad de trabajo integra múltiples factores: ambientales, físicos y mentales, así como el reconocimiento por su labor, promoción laboral, salario adecuado, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo y participación en el trabajo. Araoz (2021) - La eficiencia es un término que expresa la relación obtenida como resultado efectivo entre una cierta aplicación de medios, medida como gastos y un determinado efecto medido como resultado para las organizaciones. Calvo (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Laborales y Cumplimiento de Tarea elaborado por Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde Sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias Laborales

• Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones Interpersonales	1,2 Tu grupo de trabajo te brinda confianza para expresar libremente tus opiniones y sentimientos. La Amistad que mantiene con sus compañeros facilitan su trabajo cooperativo	3	3	3	
Comunicación Directa	3 Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas con relación al trabajo	3	3	3	

• Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	4 Sus Conocimientos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomendadas por sus superiores	3	3	3	
Experiencia Laboral	5 Las lecciones de sus experiencias laborales le ayudan a mejorar dentro de su trabajo	3	3	3	
Formación y Capacitación	6 La institución brinda capacitaciones o talleres que ayuden a mejorar su desempeño laboral	3	3	3	

• Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de Problemas	7 Mantiene la calma cuando tiene discordancias y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo	3	3	3	
Trabajo en Equipo	8,9 La institución promueve el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	10 Aplica o experimenta nuevos métodos propios para mejorar la calidad de su trabajo	3	3	3	
Pensamiento Crítico	11 Dentro de su área de trabajo, identifica problemas, sus causas y busca soluciones viables	3	3	3	

Variable del instrumento: Cumplimiento de Tareas

- Primera dimensión: Responsabilidad


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	12;13 Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la MDCNV Sientes que la institución se preocupa por tu desarrollo profesional y porque te sientas bien dentro de tu trabajo.	3	3	3	
Puntualidad	14 Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores.				

- Segunda dimensión: Calidad de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de Desarrollo de Actividad	15 El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito				
Iniciativa	16 Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo	3	3	3	
Productividad	17 La institución hace reconocimientos o elogios por realizar un buen trabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	18 Evitas las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades	3	3	3	Tener en cuenta la formulación de las preguntas.
Capacidad laboral	19 Estableces un plan de acción para cumplir con tus actividades dentro de tu área	3	3	3	


 Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
 REGUC 13374 - CLAD

.....
 SUYSUY CHAMBERGO ERICKA
 DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JUAN FRANCISCO GONZALES VERA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
Procedencia:	Del autor: Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo y asistencial de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 8 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesta</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias Laborales
Las competencias se refieren a escenarios de trabajo y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito laboral, unidas a los conocimientos relacionados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub-factores de instrucción formal, experiencia, habilidades de gestión y habilidades de comunicación. Bazán (2019)
- **Variable 2:** Cumplimiento de tareas
La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. Santos (2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Competencias Laborales	Comunicación Conocimientos Liderazgo Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación es un factor clave que conlleva a la obtención de resultados productivos y Favorables para la institución. Por lo tanto, resulta necesario mantener buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, mantener canales de comunicación y estándares que Satisfagan las principales variables de confort en el trabajo. Burga (2021) - Según Martínez (2020) el conocimiento se usa para determinar que significa una situación específica y cómo manejarla - Liderazgo, es influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que Se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Campos (2019) - En el Mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas Habilidades. Entre ellas, se pueden mencionar las Habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las Habilidades socioemocionales, como por ejemplo trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones y sociales y tener una positiva disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las Habilidades digitales y de ciudadanía global. Cunningham y Villaseñor (2019)
Cumplimiento de Tareas	Responsabilidad Calidad de Trabajo Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - La responsabilidad es la capacidad de discernimiento moral que nos ayuda a guiarnos en nuestra vida diaria moviéndose entre el reconocimiento de un bien de carácter absoluto y la existencia de multitud de particularidades que la conducta moral no puede obviar. Gila (2018) - La calidad de trabajo integra múltiples factores: ambientales, físicos y mentales, así como el reconocimiento por su labor, promoción laboral, salario adecuado, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo y participación en el trabajo. Araoz (2021) - La eficiencia es un término que expresa la relación obtenida como resultado efectivo entre una cierta aplicación de medios, medida como gastos y un determinado efecto medido como resultado para las organizaciones. Calvo (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Laborales y Cumplimiento de Tarea elaborado por Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde Sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones Interpersonales	1. Tu grupo de trabajo te brinda confianza para expresar libremente tus opiniones y sentimientos	3	3	3	
	2. La amistad que mantiene con sus compañeros facilitan su trabajo cooperativo	3	3	3	
Comunicación Directa	3. Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas con relación al trabajo	3	3	3	

- Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	4. Sus conocimientos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomendadas por sus superiores	3	3	3	
Experiencia Laboral	5. Las lecciones de sus experiencias laborales le ayudan a mejorar dentro de su trabajo	3	3	3	
Formación y Capacitación	6. La institución brinda capacitaciones o talleres que ayuden a mejorar su desempeño laboral	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de Problemas	7. Mantiene la calma cuando tiene discordancias y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo	3	3	3	
Trabajo en Equipo	8. La institución promueve el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas.	3	3	3	
	9. Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones				

- Cuarta dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	10. Aplica o experimenta nuevos métodos propios para mejorar la calidad de su trabajo	3	3	3	
Pensamiento Crítico	11. Dentro de su área de trabajo, identifica problemas, sus causas y busca soluciones viables	3	3	3	

Variable del instrumento: Cumplimiento de Tareas

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	12. Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la institución	3	3	3	
	13. Sientes que la institución se preocupa por tu desarrollo profesional y porque te sientas bien dentro de tu trabajo	3	3	3	

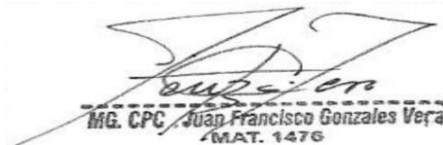
Puntualidad	14. Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores	3	3	3	
-------------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Calidad de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de Desarrollo de Actividad	15. El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito	3	3	3	
Iniciativa	16. Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo	3	3	3	
Motivación	17. La institución hace reconocimientos o elogios por realizar un buen trabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	18. Evitas las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades	3	3	3	
Capacidad laboral	19. Estableces un plan de acción para cumplir con tus actividades dentro de tu área	3	3	3	



MG. CPC Juan Francisco Gonzales Vera
MAT. 1476

.....
 MGTR. GONZALES VERA JUANFRANCISCO
 DNI N° 02664225

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	VILLANUEVA BUTRÓN GROOVER VALENTY
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Belupú Ramos Gaby Lizeth Gonzales Ayala Gianella Janet
Procedencia:	Del autor: Belupú Ramos Gaby Lizeth Gonzales Ayala Gianella Janet
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo y asistencial de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 9 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 8 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

· Variable 1: Competencias Laborales

Las competencias se refieren a escenarios de trabajo y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito laboral, unidas a los conocimientos relacionados a la

instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub factores de instrucción formal, experiencia, habilidades de gestión y habilidades de comunicación. Bazán (2019)

· **Variable 2:** Cumplimiento de tareas

La función de cumplimiento de tareas genera un gran valor dentro de las empresas, es una llave, que muy bien administrada minimiza el riesgo de interrupción de los objetivos de la organización. Santos (2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Competencias Laborales	Comunicación Conocimientos Liderazgo Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación es un factor clave que conlleva a la obtención de resultados productivos y Favorables para la institución. Por lo tanto, resulta necesario mantener buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, mantener canales de comunicación y estándares que Satisfagan las principales variables de confort en el trabajo. Burga (2021) - Según Martínez (2020) el conocimiento se usa para determinar que significa una situación específica y cómo manejarla - Liderazgo, es influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que Se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Campos (2019) - En el Mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas Habilidades. Entre ellas, se pueden mencionar las Habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las Habilidades socioemocionales, como por ejemplo trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones y sociales y tener una positiva disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las Habilidades digitales y de ciudadanía global. Cunningham y Villaseñor (2019)
Cumplimiento de Tareas	Responsabilidad Calidad de Trabajo Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - La responsabilidad es la capacidad de discernimiento moral que nos ayuda a guiarnos en nuestra vida diaria moviéndose entre el reconocimiento de un bien de carácter absoluto y la Existencia de multitud de particularidades que la conducta moral no puede obviar. Gila (2018) - La calidad de trabajo integra múltiples factores: ambientales, físicos y mentales, así como el reconocimiento por su labor, promoción laboral, salario adecuado, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo y participación en el trabajo. Araoz (2021) - La eficiencia es un término que expresa la relación obtenida como resultado efectivo entre una cierta aplicación de medios, medida como gastos y un determinado efecto medido como resultado para las organizaciones. Calvo (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias Laborales y Cumplimiento de Tarea" elaborado por Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o Indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde Sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias Laborales

· Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relaciones Interpersonales	1. La confianza que te brinda tu grupo de trabajo te ayuda a expresar libremente tus opiniones y sentimientos.	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert
	2.La amistad que mantiene con sus compañeros le facilita el trabajo cooperativo dentro de la institución	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas
Comunicación Directa	3.Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas libremente con relación al trabajo	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert

· Segunda dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	4.Sus Conocimientos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomendadas por sus superiores	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas
Experiencia Laboral	5.Las lecciones de sus experiencias laborales influyen en el mejoramiento de sus actividades dentro de su trabajo	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas
Formación y Capacitación	6.Las capacitaciones o talleres que brinda la institución le ayuda en la mejora de su desempeño laboral	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert

· Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de Problemas	7.Mantiene la calma cuando tiene discordancias y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert

Trabajo en Equipo	8.La institución promueve el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas	4	4	4	
	9.Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert

· Cuarta dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Creatividad	10. Los métodos o técnicas propias que aplica para el desarrollo de sus actividades le ayuda a mejorar la calidad de su trabajo	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto
Pensamiento Crítico	11.Las soluciones viables que da cuando se presenta un conflicto dentro de su trabajo ayudan a calmar o resolver el conflicto	3	3	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto

Variable del instrumento: Cumplimiento de Tareas

· Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	12.Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la MDCNV	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas
	13.La institución vela por el desarrollo profesional y la comodidad de sus trabajadores	2	3	4	No cumple con las características de una escala de likert
Puntualidad	14.Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores.	4	4	4	

· Segunda dimensión: Calidad de Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de Desarrollo de Actividad	15.El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto

Iniciativa	16. Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo	2	3	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto
Productividad	17. La institución hace reconocimientos o elogios por realizar un buen trabajo	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto

· Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	18. Evitas las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades	3	4	4	Mejorar la redacción para evitar que las respuestas sean dicotómicas y se debe evaluar un solo concepto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad laboral	19. Estableces un plan de acción para cumplir con tus actividades dentro de tu área	4	4	4	



VILLANUEVA BUTRÓN GROOVER VALENTY

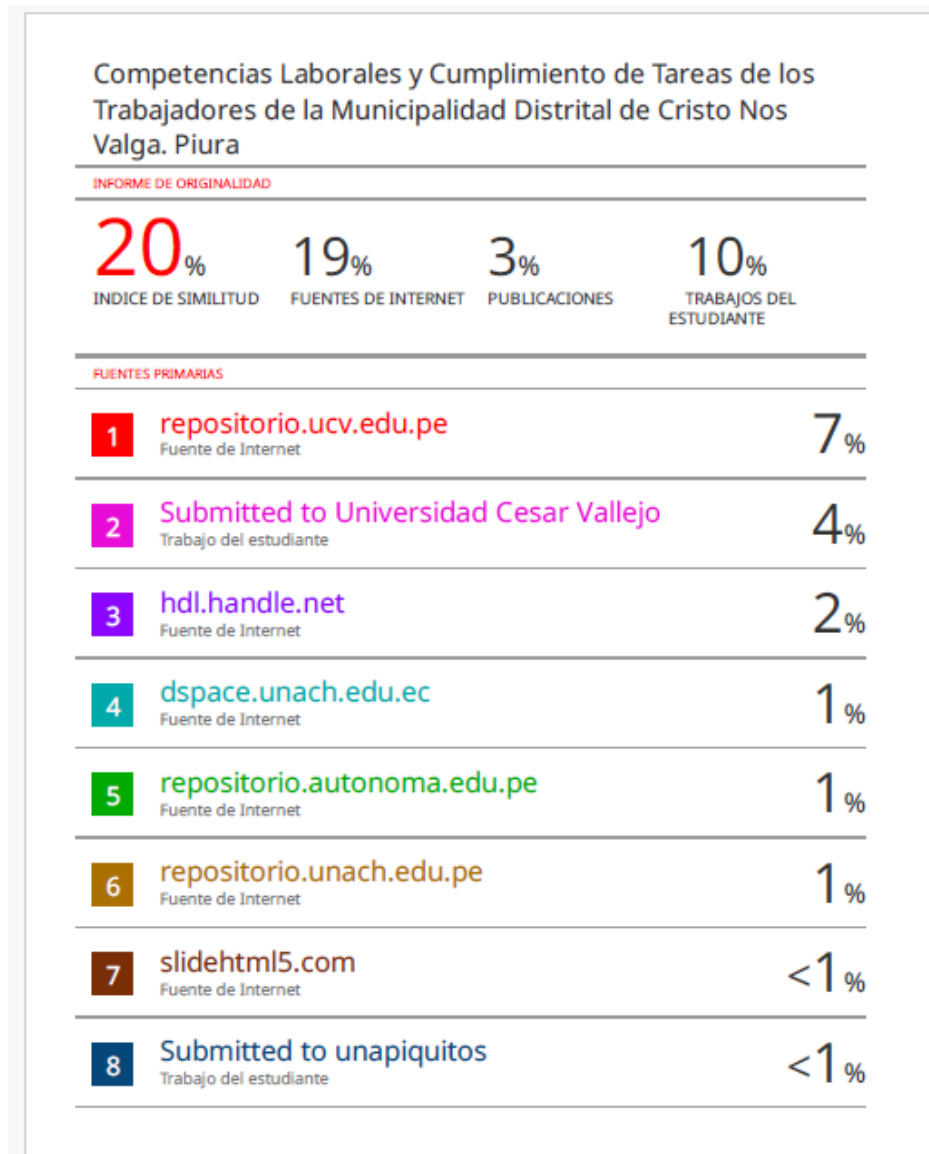
DNI N° 02842722

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:


Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 8: RESULTADO DE REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITING



Anexo 09: Validez y confiabilidad de los instrumentos firmados

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

DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración.
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	10/10/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	15

I. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,917
---	--------------

II. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

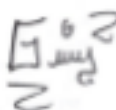
El instrumento del cuestionario de la variable Competencias Laborales obtuvo un índice de confiabilidad buena de 91.70%




Estudiante: BELPÚ RAMOS GABY LIZETH
DNI : 73445845



Docente: Felix Fabian Piñtado Rodriguez
Dni: 45246550



Estudiante: GONZALES AYALA GIANELLA JANET
DNI : 76981957

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

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Belupú Ramos Gaby Lizeth y Gonzales Ayala Gianella Janet
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Competencias Laborales y Cumplimiento de Tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración.
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson ()</i> <i>Alfa de Cronbach. (x)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	10/10/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	15

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,923
---	--------------

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

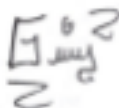
El instrumento del cuestionario de la variable Cumplimiento de tareas obtuvo un índice de confiabilidad buena de 92.30%.



Estudiante: BELPÚ RAMOS GABY LIZETH
DNI : 73445845



Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
Dni: 45246550



Estudiante: GONZALES AYALA GIANELLA JANET
DNI : 7698195

Anexo 10: Matriz de consistencia

TÍTULO:				
COMPETENCIAS LABORALES Y CUMPLIMIENTO DE TAREAS EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CRISTO NOS VALGA.PIURA				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	ESCALA
<p>Problema General ¿De qué manera se relacionan las competencias laborales y el cumplimiento de tareas en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la comunicación y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga? - ¿Qué relación existe entre el conocimiento y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga? - ¿Qué relación existe entre el liderazgo y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga? - ¿Qué relación existe entre las habilidades y cumplimiento de tareas de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Diagnosticar la relación entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Identificar la relación entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Establecer la relación entre liderazgo y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Reconocer la relación entre las habilidades y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. 	<p>Hipótesis General Existe relación entre las competencias laborales y el cumplimiento de tareas en la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación directa entre la comunicación y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Existe una relación directa entre el conocimiento y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Existe una relación directa entre liderazgo y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. Existe una relación directa entre las Habilidades y el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga. 	<p>Variable 1: Competencias Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión 1 Comunicación Dimensión 2 Conocimiento Dimensión 3 Liderazgo Dimensión 4 Habilidades <p>Variable 2 Cumplimiento de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión 1 Responsabilidad Dimensión 2 Calidad de trabajo Dimensión 3 Eficiencia 	<p>Diseño de la Investigación: No experimental</p> <p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Población: 45 trabajadores entre mujeres y varones</p> <p>Muestra: Se tomará en cuenta toda la población de inclusión, es decir, la totalidad del personal de la Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga</p> <p>Técnica de recolección de datos: Cuestionario</p>

Anexo 11: Matriz de instrumentos

MATRIZ DE INSTRUMENTOS					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	
Competencias Laborales	Comunicación	Relaciones interpersonales	La confianza que te brinda tu grupo de trabajo te ayuda a expresar libremente tus opiniones y sentimientos.	Cuestionario	
			La amistad que mantiene con sus compañeros le facilita el trabajo cooperativo dentro de la institución		
		Comunicación efectiva	Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas libremente con relación al trabajo		
	Conocimientos	Aprendizaje	Sus conocimientos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomendadas por sus superiores		
			Te consideras autosuficiente para dar solución a incidencias técnicas sencillas como instalar una impresora o un programa dentro de tu área de trabajo		
		Experiencia laboral	Las lecciones de sus experiencias laborales influyen en el mejoramiento de sus actividades dentro de su trabajo		
	Liderazgo	Formación y capacitación	Las capacitaciones o talleres que brinda la institución le ayuda en la mejora de su desempeño laboral		
			Solución de problemas		Mantiene la calma cuando tiene discordancias y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo
		Trabajo en equipo	La institución promueve el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas. Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones		
	Habilidades	Creatividad	Los métodos o técnicas propias que aplica para el desarrollo de sus actividades le ayuda a mejorar la calidad de su trabajo		
Pensamiento crítico		Las soluciones viables que da cuando se presenta un conflicto dentro de su trabajo ayudan a calmar o resolver el conflicto			
Cumplimiento de tareas	Responsabilidad	Compromiso	Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la Institución.	Cuestionario	
			La institución vela por el desarrollo profesional y la comodidad de sus trabajadores		
	Calidad de trabajo	Puntualidad	Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores.		
		Tiempo de desarrollo de actividad	El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito		
		Iniciativa	Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo		
	Eficiencia	Capacidad Laboral	Motivación		La institución hace reconocimientos o elogios por realizar un buen trabajo
			Productividad		Evita las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades
Establece un plan de acción para cumplir con tus actividades dentro de tu área Domina aplicativos, softwares o programas informáticos que se relacionan directamente con el área en el que se desempeña					

ANEXO 12: Resultados variable competencias laborales

RESULTADOS VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES																							
Suj eto s	D1: Comunicación					D2: Conocimientos						D3: Liderazgo					D4: Habilidades				Punt aje	Nivel	
	La confianza que te brinda tu grupo de trabajo te ayuda a expresar libremente tus opiniones y sentimient os	La amistad que mantiene con sus compañeros le facilita el trabajo cooperativo dentro de la institución	Se originan los contextos y medios adecuados para expresar ideas libremente con relación al trabajo	Pu nta je	Nivel	Sus conocimi entos le ayudan a realizar con éxito las tareas encomen dadas por sus superiore s	Te consideras autosuficiente para dar solución a incidencias técnicas sencillas como instalar una impresora o un programa dentro de tu área de trabajo	Las lecciones de sus experiencias laborales influyen en el mejorami ento de sus actividades dentro de su trabajo	Las capacitac iones o talleres que brinda la institució n le ayuda en la mejora de su desempe ño laboral	Pu nta je	Nivel	Mantiene la calma cuando tiene discordancia s y utiliza el diálogo cuando se genera un conflicto dentro del trabajo	La institució n promuev e el trabajo colaborat ivo entre las diferente s áreas.	Consideras que trabajar en grupo es más provechoso, enriquece el trabajo y minimiza las frustracione s	Punt aje	Nivel	Los métodos o técnicas propias que aplica para el desarrollo de sus actividades le ayuda a mejorar la calidad de su trabajo	Las soluciones viabiles que da cuando se presenta un conflicto dentro de su trabajo ayudan a calmar o resolver el conflicto	Pu nta je	Nivel			
																							1
1	4	4	5	13	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	4	9	Bueno	57	Bueno	
2	5	5	4	14	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	13	Bueno	4	5	9	Bueno	52	Bueno	
3	2	2	1	5	Malo	2	2	3	3	10	Regular	2	1	2	5	Malo	2	1	3	Malo	23	Malo	
4	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo	
5	1	1	1	3	Malo	2	2	1	2	7	Malo	2	2	1	5	Malo	1	1	2	Malo	17	Malo	
6	1	3	3	7	Regular	2	2	3	1	8	Malo	1	2	2	5	Malo	1	3	4	Malo	24	Malo	
7	4	5	3	12	Bueno	4	3	3	4	14	Regular	3	4	3	10	Regular	4	3	7	Regular	43	Regular	
8	4	5	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	4	10	Regular	4	5	9	Bueno	43	Regular	
9	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	1	2	3	Malo	17	Malo	
10	4	4	5	13	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	4	9	Bueno	57	Bueno	
11	5	5	4	14	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	13	Bueno	4	5	9	Bueno	52	Bueno	
12	3	3	3	9	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	5	Regular	32	Regular	
13	1	1	2	4	Malo	2	2	2	2	8	Malo	2	2	2	6	Malo	2	1	3	Malo	21	Malo	
14	4	5	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	4	10	Regular	4	5	9	Bueno	43	Regular	
15	4	4	4	12	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	5	5	15	Bueno	4	5	9	Bueno	55	Bueno	
16	4	4	3	11	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	4	3	10	Regular	4	3	7	Regular	40	Regular	

17	3	2	1	6	Malo	2	1	1	2	6	Malo	1	1	2	4	Malo	3	1	4	Malo	20	Malo
18	5	5	4	14	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	13	Bueno	4	5	9	Bueno	52	Bueno
19	3	3	3	9	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	7	Regular	2	3	5	Regular	32	Regular
20	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo
21	1	1	1	3	Malo	2	2	1	2	7	Malo	2	2	1	5	Malo	1	1	2	Malo	17	Malo
22	2	2	2	6	Malo	1	1	1	2	5	Malo	2	2	2	6	Malo	1	2	3	Malo	20	Malo
23	2	3	1	6	Malo	1	2	3	3	9	Malo	2	2	1	5	Malo	3	2	5	Regular	25	Malo
24	4	4	5	13	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	4	9	Bueno	57	Bueno
25	5	5	4	14	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	13	Bueno	4	5	9	Bueno	52	Bueno
26	2	2	1	5	Malo	1	2	3	2	8	Malo	2	1	2	5	Malo	2	1	3	Malo	21	Malo
27	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo
28	1	1	1	3	Malo	2	2	1	2	7	Malo	2	2	1	5	Malo	1	1	2	Malo	17	Malo
29	1	3	3	7	Regular	2	2	3	1	8	Malo	1	2	2	5	Malo	1	3	4	Malo	24	Malo
30	4	5	5	14	Bueno	4	3	5	4	16	Bueno	3	4	3	10	Regular	4	4	8	Bueno	48	Bueno
31	4	5	3	12	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	3	3	4	10	Regular	4	5	9	Bueno	43	Regular
32	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	1	2	3	Malo	17	Malo
33	4	4	5	13	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	4	9	Bueno	57	Bueno
34	2	2	2	6	Malo	3	3	2	2	10	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	4	Malo	28	Regular
35	1	3	2	6	Malo	1	2	3	1	7	Malo	2	2	3	7	Regular	3	2	5	Regular	25	Malo
36	1	1	2	4	Malo	2	1	1	2	6	Malo	3	2	1	6	Malo	1	1	2	Malo	18	Malo
37	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo
38	1	1	1	3	Malo	2	2	1	2	7	Malo	2	2	1	5	Malo	1	1	2	Malo	17	Malo
39	2	2	2	6	Malo	1	1	1	2	5	Malo	2	2	2	6	Malo	1	2	3	Malo	20	Malo
40	2	3	1	6	Malo	1	2	3	3	9	Malo	2	2	1	5	Malo	3	2	5	Regular	25	Malo
41	4	4	5	13	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	15	Bueno	5	4	9	Bueno	57	Bueno
42	2	2	2	6	Malo	3	3	2	2	10	Regular	2	3	3	8	Regular	2	2	4	Malo	28	Regular
43	1	3	2	6	Malo	1	2	3	1	7	Malo	2	2	3	7	Regular	3	2	5	Regular	25	Malo
44	1	1	2	4	Malo	2	1	1	2	6	Malo	3	2	1	6	Malo	1	1	2	Malo	18	Malo
45	2	2	2	6	Malo	1	1	2	1	5	Malo	1	1	1	3	Malo	2	2	4	Malo	18	Malo

Anexo 13: Resultados variable Cumplimiento de tareas

RESULTADOS VARIABLE CUMPLIMIENTO DE TAREAS																	
Sujeto s	D1: Responsabilidad					D2: Calidad de trabajo					D3: Eficiencia					Puntaje	Nivel
	Realiza su trabajo de manera activa pensando en los propósitos de la Institución.	La institución vela por el desarrollo profesional y la comodidad de sus trabajadores	Le resulta fácil entregar a tiempo las tareas asignadas por sus superiores	Puntaje	Nivel	El material que le proporcionan sus superiores le es útil para desarrollar sus actividades a tiempo y con éxito	Realiza innovaciones dentro de su trabajo y propone ideas para mejorar la calidad de su trabajo	La institución hace reconocimiento s o elogios por realizar un buen trabajo	Puntaje	Nivel	Evita las interrupciones externas e internas para no perjudicarse en el desarrollo de tus actividades	Establece un plan de acción para cumplir con tus actividades dentro de tu área	Domina aplicativos, softwares o programas informáticos que se relacionan directamente con el área en el que se desempeña	Puntaje	Nivel		
	1	2	3			4	5	6			7	8	9				
1	5	5	4	14	Bueno	4	4	5	13	Bueno	5	5	4	14	Bueno	41	Bueno
2	4	4	4	12	Bueno	5	5	5	15	Bueno	4	4	4	12	Bueno	39	Bueno
3	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Regular	24	Regular
4	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	14	Malo
5	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	13	Malo
6	4	4	3	11	Bueno	3	3	4	10	Regular	4	4	3	11	Bueno	32	Regular
7	4	4	5	13	Bueno	5	4	4	13	Bueno	5	5	5	15	Bueno	41	Bueno
8	2	2	1	5	Malo	1	1	2	4	Malo	2	2	1	5	Malo	14	Malo
9	1	3	2	6	Malo	2	2	2	6	Malo	3	3	3	9	Regular	21	Regular
10	5	5	4	14	Bueno	4	4	5	13	Bueno	5	5	4	14	Bueno	41	Bueno
11	4	4	4	12	Bueno	5	5	5	15	Bueno	4	4	4	12	Bueno	39	Bueno
12	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Regular	24	Regular
13	3	3	3	9	Regular	3	3	3	9	Regular	3	4	4	11	Bueno	29	Regular
14	1	1	2	4	Malo	2	2	2	6	Malo	1	1	1	3	Malo	13	Malo
15	5	5	5	15	Bueno	5	4	4	13	Bueno	4	4	5	13	Bueno	41	Bueno
16	3	3	4	10	Regular	4	4	3	11	Bueno	3	3	3	9	Regular	30	Regular
17	1	2	3	6	Malo	3	2	1	6	Malo	1	2	3	6	Malo	18	Malo
18	4	4	4	12	Bueno	5	5	5	15	Bueno	4	4	4	12	Bueno	39	Bueno
19	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Regular	24	Regular
20	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	14	Malo
21	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	13	Malo
22	1	1	1	3	Malo	2	2	2	6	Malo	1	1	1	3	Malo	12	Malo
23	1	1	2	4	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	19	Malo
24	5	5	4	14	Bueno	4	4	5	13	Bueno	5	5	4	14	Bueno	41	Bueno
25	4	4	4	12	Bueno	5	5	5	15	Bueno	4	4	4	12	Bueno	39	Bueno

26	3	3	2	8	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	3	9	Regular	24	Regular
27	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	14	Malo
28	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	13	Malo
29	4	4	3	11	Bueno	3	3	4	10	Regular	4	4	3	11	Bueno	32	Regular
30	4	4	5	13	Bueno	5	4	4	13	Bueno	5	5	5	15	Bueno	41	Bueno
31	2	2	1	5	Malo	1	1	2	4	Malo	2	2	1	5	Malo	14	Malo
32	1	3	2	6	Malo	2	2	2	6	Malo	3	3	3	9	Regular	21	Regular
33	5	5	4	14	Bueno	4	4	5	13	Bueno	5	5	4	14	Bueno	41	Bueno
34	3	3	3	9	Regular	2	2	3	7	Regular	3	3	2	8	Regular	24	Regular
35	1	1	1	3	Malo	2	2	2	6	Malo	1	1	2	4	Malo	13	Malo
36	2	2	2	6	Malo	1	1	2	4	Malo	2	2	1	5	Malo	15	Malo
37	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	14	Malo
38	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	13	Malo
39	1	1	1	3	Malo	2	2	2	6	Malo	1	1	1	3	Malo	12	Malo
40	1	1	2	4	Malo	2	3	3	8	Regular	2	2	3	7	Regular	19	Malo
41	5	5	4	14	Bueno	4	4	5	13	Bueno	5	5	4	14	Bueno	41	Bueno
42	1	1	1	3	Malo	2	2	2	6	Malo	1	1	2	4	Malo	13	Malo
43	2	2	2	6	Malo	1	1	2	4	Malo	2	2	1	5	Malo	15	Malo
44	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	14	Malo
45	2	1	1	4	Malo	1	2	2	5	Malo	2	1	1	4	Malo	13	Malo

Anexo 14:*Nivel de Correlación de Rho Spearman*

Rango	Grado de Correlación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

Anexo 15: Propuesta de mejora

PROPUESTA DE MEJORA

PROPUESTA: ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS LABORALES Y CUMPLIMIENTO DE TAREAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CRISTO NOS VALGA

La Municipalidad Distrital de Cristo Nos Valga tiene como finalidad asegurar la representación política de los pobladores de la jurisdicción de Cristo Nos Valga y de los 8 anexos que lo conforman promoviendo y conduciendo el desarrollo socio-económico de su circunscripción. Sin embargo, para que se de este desarrollo se necesita de personal que esté totalmente capacitado y que cuenten con las competencias necesarias para que las actividades se den de la mejor manera y se puedan cumplir los objetivos de la municipalidad, ya que la gestión que se realice finalmente es el resultado del trabajo de todos los trabajadores.

Los resultados de una organización, dependen de la gestión administrativa, y depende del manejo de recursos y procesos eficientes y eficaces, depende también de un buen liderazgo de manera que se pueda lograr que los trabajadores realicen cada una de sus actividades de manera productiva y comprometida con la institución. Es así que, a partir de los resultados encontrados en la investigación se proponen estrategias para mejorar y fortalecer las competencias laborales mejorando así la gestión administrativa para lograr mejores resultados y un mayor compromiso de parte de los trabajadores logrando los objetivos propuestos.

1. Objetivo:

Proponer estrategias para mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Cristo Nos Valga.

Según los resultados obtenidos, los elementos que perjudican los resultados de la organización nuestro proyecto se justifica en efecto que, desde ya hace algún tiempo, se observa que algunos trabajadores de la Municipalidad de Cristo Nos Valga no cuentan con las competencias laborales necesarias, se presencia falta de liderazgo, falta de comunicación, falta de conocimientos y falta de desarrollo de habilidades influyendo en el cumplimiento de sus tareas, generando así desmotivación, alta. Esta situación es muy peligrosa, ya que en organizaciones del sector público se administran y prestan los servicios públicos municipales a la población y esta debe darse de manera eficiente.

Por esta razón, es necesario aplicar estrategias para fortalecer y mejorar las competencias laborales que influyan positivamente en el cumplimiento de tareas de los trabajadores. Para ello, se realiza un análisis FODA con la información recabada en la investigación

FODA	FORTALEZAS F1 Recursos suficientes F2 Propósitos claros F3 Buena comunicación F4 Personal responsable	DEBILIDADES D1 Falta de capacitaciones D2 Poco trabajo colaborativo D3 Falta de incentivos D4 Falta de equipos de cómputo D5 Poca innovación
OPORTUNIDADES O1 Talleres O2 Capacitaciones	FO Transmitir metas y expectativas a los trabajadores. (F2, F4, O2) Ser transparente y fomentar una comunicación abierta. (F3, O1)	DO Fortalecer las competencias genéricas (D1, D2, D3, D4, D6, A1) Motivar a los colaboradores a través de incentivos y reconocimientos (D4)
AMENAZAS A1 Conflictos laborales	FA Fortalecer las competencias transversales (A1, F2, F3, F4)	DA -Fomentar un buen clima laboral (A1, D2) -Adquirir nuevos equipos de cómputo (D4, D5)

Estrategias de gestión administrativa para mejorar el compromiso organizacional

- **ESTRATEGÍA 1:** Transmitir metas y expectativas a los trabajadores.
 -Objetivos claros y precisos.
- -Misión y visión clara.
ESTRATEGÍA 2: Ser transparente y fomentar una comunicación abierta.
 - Participación y que se involucren en el desarrollo de la institución.
- -Crear espacios de confianza entre jefes y asistentes.
ESTRATEGIA 3: Fortalecer las competencias genéricas.
 -Participación de los trabajadores para el cumplimiento de metas
 -Desarrollo de las estrategias de gestión administrativa para mejorar el compromiso organizacional
 -Aplicar el coaching.
- **ESTRATEGIA 4:** Motivar a los trabajadores a través de incentivos y reconocimientos.
 -Plan de incentivos para trabajadores mediante premios.
 -Incentivos de flexibilidad horaria y reconocimientos.

- **ESTRATEGIA 5:** Fortalecer las competencias transversales
 - Cursos de formación, para actualizar los conocimientos del equipo.
 - Tutoría mentoring para formar a los empleados más jóvenes.
- **ESTRATEGIA 6:** Fomentar un buen clima laboral
 - Estimular una comunicación abierta y asertiva.
 - Proponer y fomentar el trabajo en equipo.
 - Fomentar la escucha activa.
- **ESTRATEGIA 7:** Adquirir nuevos equipos de cómputo.
 - Implementar las oficinas con nuevos equipos de cómputo
 - Actualizar los programas informáticos.

ESTRATEGÍA 1: Transmitir metas y expectativas a los trabajadores

a) Descripción: La habilidad de fijar y transmitir expectativas resulta fundamental para todo líder, ya que sienta las bases para un ambiente laboral con mayor productividad y menos incertidumbre.

b) Indicador:

- N° de metas

c) Meta:

- Cumplimiento de metas por año

d) Tácticas:

- Compartir ideas

- Capacidad de liderazgo

- Buen clima laboral

- Fomentar el trabajo en equipo

- Escucha activa

- Comunicación afectiva

e) Programa/actividades:

- Contratar a un personal especializado para que realice un sistema de comunicación compartida con los trabajadores donde todos tengan acceso, de tal manera que esta ayudará a que la comunicación sea en tiempo real.

- Brindar capacitaciones con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo y empoderar a los trabajadores.

- Crear un sistema donde puedan dar a compartir sus ideas con el fin de potenciar y mejorar las competencias laborales de los trabajadores

- Elaborar un formato de recopilación de datos en donde manifiesten y brinden la información necesaria de cada trabajador.

- Controlar que cada área cumpla con sus funciones en el tiempo establecido.

f) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contratar a un personal especializado para que realice un sistema de comunicación compartida con los trabajadores donde todos tengan acceso, de tal manera que esta ayudará a que la comunicación sea en tiempo real.												
Brindar capacitaciones con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo y empoderar a los trabajadores.												
Crear un sistema donde puedan dar a compartir sus ideas con el fin de potenciar y mejorar las competencias laborales de los trabajadores.												
Elaborar un formato de recopilación de datos en donde manifiesten y brinden la información necesaria de cada trabajador.												
Controlar que cada área cumpla con sus funciones en el tiempo establecido.												

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Contratar a un personal especializado para que realice un sistema de comunicación compartida con los trabajadores donde todos tengan acceso, de tal manera que esta ayudará a que la comunicación sea en tiempo real.	S/ 500.-
Brindar capacitaciones con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo y empoderar a los trabajadores.	S/ 300.00

Crear un sistema donde puedan dar a compartir sus ideas con el fin de potenciar y mejorar las competencias laborales de los trabajadores.	S/ 500.00
Elaborar un formato de recopilación de datos en donde manifiesten y brinden la información necesaria de cada trabajador.	S/ 20.00
Controlar que cada área cumpla con sus funciones en el tiempo establecido.	S/ 50.00
TOTAL	S/ 1,370.00

ESTRATEGÍA 2: Ser transparentes y fomentar una comunicación abierta.

a) Descripción: La comunicación abierta y transparente resulta fundamental para promover la confianza y la cooperación dentro del grupo de trabajo.

b) Indicador:

N° de propuesta

c) Meta:

1° de propuesta innovadora

d) Tácticas

- Diálogo continuo entre compañeros
- Confianza
- Expresar opiniones e ideas
- Canales de comunicación
- Comunicación clara y concisa

e) Programa/Actividades

- Establecer reuniones mensuales para un diálogo entre todos los trabajadores
- Confianza de tener libre expresión
- Establecer canales de comunicación dentro de la institución
- Capacitaciones con el objetivo de expresar ideas claras e innovadoras que vayan con el propósito de la institución

f) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer reuniones mensuales para un diálogo entre todos los trabajadores												

Confianza de tener libre expresión														
Establecer canales de comunicación dentro de la institución														
Capacitaciones con el objetivo de expresar ideas claras e innovadoras que vayan con el propósito														

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Establecer reuniones mensuales para un diálogo entre todos los trabajadores	S/ 50.00
Confianza de tener libre expresión	S/ 0.00
Establecer canales de comunicación dentro de la institución	S/ 100.00
Capacitaciones con el objetivo de expresar ideas claras e innovadoras que vayan con el propósito	S/ 50.00
TOTAL	S/ 200.00

ESTRATEGIA 3: Fortalecer las competencias genéricas.

a) Descripción: Contribuir en el desarrollo de las competencias genéricas para desempeñarse con éxito dentro del trabajo.

b) Indicador:

- N° de trabajadores que se capacitan

c) Meta

-Que el 100% de los trabajadores fortalezcan sus competencias.

d) Tácticas:

- Expresión y comunicación
- Pensamiento crítico
- Aprendizaje de forma autónoma
- Trabajo colaborativo
- Participación responsable

e) Programa/actividades:

- Programar reuniones para compartir ideas, expresar opiniones, desacuerdos, gustos y disgustos.
- Realizar actividades integradoras en las que se promueva el trabajo en equipo.
- Asignar tareas y cargos para medir el grado de responsabilidad y empeño de los trabajadores.
- Programar sesiones de aprendizaje y medir el grado de interés y aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje.

f) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Programar reuniones para compartir ideas, expresar opiniones, desacuerdos, gustos y disgustos.												
Realizar actividades integradoras en las que se promueva el trabajo en equipo.												
Asignar tareas y cargos para medir el grado de responsabilidad y empeño de los trabajadores.												
Programar sesiones de aprendizaje y medir el grado de interés y aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje.												

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
-Programar reuniones para compartir ideas, expresar opiniones, desacuerdos, gustos y disgustos.	S/ 50.00
Realizar actividades integradoras en las que se promueva el trabajo en equipo.	S/ 200.00
Asignar tareas y cargos para medir el grado de responsabilidad y empeño de los trabajadores.	S/ 100.00

Programar sesiones de aprendizaje y medir el grado de interés y aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje.	S/ 150.00
TOTAL	S/ 500.00

ESTRATEGIA 4: Motivar a los trabajadores a través de incentivos y reconocimientos.

a) Descripción: Mejorar la productividad de los trabajadores a través de incentivos que estimulen la motivación y desempeño.

b) Indicador:

- Nivel de satisfacción de las tareas y funciones.

c) Meta

-Que el 90% de los jefes se sientan satisfechos con las tareas de los asistentes.

d) Tácticas:

- Remuneraciones salariales
- Reconocimientos con premios
- Reconocimientos de flexibilidad horaria
- Conmemorar a los trabajadores en sus cumpleaños.

e) Programa/actividades:

- Ofrecer bonos trimestrales por cumplimiento de metas.
- Otorgar reconocimientos con premios a trabajadores que obtienen logros fuera de la institución.
- Reconocimientos de flexibilidad horaria a trabajadores que muestran disciplina.
- Conmemorar a los trabajadores en sus cumpleaños a través de saludos y pequeñas reuniones.

f) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ofrecer bonos trimestrales por cumplimiento de metas.												
Otorgar reconocimientos con premios a trabajadores que obtienen logros fuera de la institución.												
Reconocimientos de flexibilidad horaria a												

trabajadores que muestran disciplina.																	
Conmemorar a los trabajadores en sus cumpleaños a través de saludos y pequeñas reuniones.																	

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
-Programar reuniones para compartir ideas, expresar opiniones, desacuerdos, gustos y disgustos.	S/ 00.00
Realizar actividades integradoras en las que se promueva el trabajo en equipo.	S/ 100
Asignar tareas y cargos para medir el grado de responsabilidad y empeño de los trabajadores.	S/ 00.00
Programar sesiones de aprendizaje y medir el grado de interés y aprovechamiento de oportunidades de aprendizaje.	S/ 200.00
TOTAL	S/ 300.00.-

ESTRATEGIA 5: Fortalecer las competencias transversales

a) **Descripción:** Las habilidades transversales, también denominadas habilidades blandas, son versátiles y aplicables en diversos entornos, ya que facilitan la adaptación a las demandas del mercado laboral, fomentan una mentalidad positiva y favorecen la capacidad de ajustarse a los cambios.

b) **Indicador:**

- % Nivel de satisfacción
- % de trabajadores con fortalecimientos adecuados

c) **Meta:**

- 95% de los trabajadores con alta satisfacción.
- 95% de los trabajadores con fortalecimiento de competencias alta

d) **Tácticas:**

- Pensamiento crítico
- Liderazgo

- Pensamiento analítico
- Creatividad
- Aprendizaje activo
- Resiliencia

e) Programa/actividades:

- Promover la capacidad de reflexión para desarrollar ideas y valores
 - Influenciar de manera positiva a los trabajadores fomentando la motivación y compromiso
 - Capacitaciones con el fin de detectar patrones, generar ideas novedosas y tomar decisiones adecuadas
 - Crea una aplicación que permita explorar la creatividad de los trabajadores con el fin de desarrollar nuevos retos y ahorrar tiempo.
 - Capacitaciones de aprendizaje constante para adaptarse a los cambios operativos, administrativos y tecnológicos
- Reuniones donde expresen las dificultades que se presentan al momento de realizar sus actividades tanto en el ámbito laboral como personal.

f) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Promover la capacidad de reflexión para desarrollar ideas y valores												
Influenciar de manera positiva a los trabajadores fomentando la motivación y compromiso												
Capacitaciones de aprendizaje constante para adaptarse a los cambios operativos, administrativos y tecnológicos												
Reuniones donde expresen las dificultades que se presentan al momento de realizar sus actividades tanto en el ámbito laboral como personal.												

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Promover la capacidad de reflexión para desarrollar ideas y valores	S/ 150.00
Influenciar de manera positiva a los trabajadores fomentando la motivación y compromiso	S/ 50.00
Capacitaciones de aprendizaje constante para adaptarse a los cambios operativos, administrativos y tecnológicos	S/ 150.00
Reuniones donde expresen las dificultades que se presentan al momento de realizar sus actividades tanto en el ámbito laboral como personal.	S/ 50.00
TOTAL	S/ 400.00

ESTRATEGÍA 6: Fomentar el buen clima laboral

a) **Descripción:** Abarca el contexto psicológico, organizacional y social donde se desarrollan las interacciones laborales, configurando un entorno específico que puede influir en la motivación de los empleados o impactar su rendimiento.

b) Indicador:

- N° de trabajadores
- % de trabajadores satisfechos con su trabajo
- % de trabajadores insatisfechos
- Buen salario remunerado

c) Metas:

- Que la totalidad de los trabajadores proporcionen satisfacción dentro de su trabajo

d) Tácticas:

- Generar confianza a partir de la transparencia
- Fomentar respeto e igualdad
- Plan de comunicación interna
- Optar por una buen equipo y mobiliario
- Impulsar la competitividad

e) Programa/actividades

- Informar a los trabajadores de las metas alcanzadas y las que no para generar un mayor compromiso con los objetivos.
- Implantar un plan de igualdad hasta optar por la horizontalidad entre los empleados y

generar un ambiente laboral propicio.

- Crear un plan de comunicación interna con la finalidad de impulsar la unión entre todos los trabajadores.
- Proporcionar un buen equipo y mobiliario para desarrollar sus actividades de manera eficiente y en el tiempo establecido.
- Establecer retos remunerados con objetivo de despertar la motivación y entusiasmo de los trabajadores.

f) Programa de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Informar a los trabajadores de las metas alcanzadas y las que no para generar un mayor compromiso con los objetivos.												
Implantar un plan de igualdad hasta optar por la horizontalidad entre los empleados y generar un ambiente laboral propicio.												
Crear un plan de comunicación interna con la finalidad de impulsar la unión entre todos los trabajadores.												
Proporcionar un buen equipo y mobiliario para desarrollar sus actividades de manera eficiente y en el tiempo establecido.												
Establecer retos remunerados con objetivo de despertar la motivación y entusiasmo de los trabajadores.												

g) Presupuesto

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Informar a los trabajadores de las metas alcanzadas y las que no para generar un mayor compromiso con los objetivos.	S/ 50.00

Implantar un plan de igualdad hasta optar por la horizontalidad entre los empleados y generar un ambiente laboral propicio.	S/ 150.00
Crear un plan de comunicación interna con la finalidad de impulsar la unión entre todos los trabajadores.	S/ 20.00
Proporcionar un buen equipo y mobiliario para desarrollar sus actividades de manera eficiente y en el tiempo establecido.	S/ 2000.-
Establecer retos remunerados con objetivo de despertar la motivación y entusiasmo de los trabajadores.	S/ 500.-
TOTAL	S/ 2,720.-

ESTRATEGÍA 7: Adquirir nuevos equipos de cómputo.

a) **Descripción:** Hoy en día, hay una variedad de herramientas tecnológicas disponibles que pueden fortalecer la eficacia en las áreas de trabajo, al mismo tiempo que brindan la oportunidad de comprender más a fondo sus necesidades y proporcionar una experiencia de servicio de alta calidad

b) **Indicador:**

- N° de equipos en buen estado
- N° de equipos en mal estado
- N° de oficinas

c) **Metas:**

- Identificar los equipos en buen estado
- Brindar mantenimiento a los equipos que estén mal estado
- Garantizar que todas las oficinas están equipadas de manera correcta

d) **Tácticas:**

- Publicidad y contenido
- Software actualizados
- Herramientas de gestión documental
- Redes Sociales

e) **Programa/ Actividades**

- Nombrar a un personal encargado netamente de la publicidad y el contenido referente a la institución
- Seguimiento de los programas con el fin de que estén desarrollando sus funciones de manera adecuada.

- Personal encargado del mantenimiento de las herramientas
- Actualización de los eventos y comunicados por parte de la institución a través de las redes sociales

f) Programa de actividades:

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombrar a un personal encargado netamente de la publicidad y el contenido referente a la institución												
Seguimiento de los programas con el fin de que estén desarrollando sus funciones de manera adecuada.												
Personal encargado del mantenimiento de las herramientas												
Actualización de los eventos y comunicados por parte de la institución a través de las redes sociales												

g) Presupuesto:

ACTIVIDADES	INVERSIÓN
Nombrar a un personal encargado netamente de la publicidad y el contenido referente a la institución	S/ 50.-
Seguimiento de los programas con el fin de que estén desarrollando sus funciones de manera adecuada.	S/ 100.-
Personal encargado del mantenimiento de las herramientas	S/ 300.-
Actualización de los eventos y comunicados por parte de la institución a través de las redes sociales	S/ 150.-
TOTAL	S/ 600.-