



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de  
la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes (orcid.org/0000-0002-6854-0084)

Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian (orcid.org/0000-0003-4218-5819)

**ASESORA:**

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a nuestro Padre celestial, a nuestras familias quienes nos inspiran cada día y nos apoyan incondicionalmente en todo este proceso, gracias.

Chapilliquen Fiestas Julissa.

Juárez Valdiviezo Luigui.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a Dios por ser nuestro guía.

Gracias a nuestras familias porque son quienes nos motivan a ser mejores cada día.

A todos los docentes durante la etapa universitaria por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

A nuestra asesora de tesis: Dra. Mercedes Reneé, Palacios de Briceño por la paciencia y dedicación que ha demostrado y compartido sabiduría con nosotros.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, 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 desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023", cuyos autores son CHAPILLIQUEN FIESTAS JULISSA MERCEDES, JUAREZ VALDIVIEZO LUIGUI CRISTHIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE DNI: 02845588 ORCID: 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el 03-12-2023 14:06:25

Código documento Trilce: TRI - 0678902

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CHAPILLIQUEN FIESTAS JULISSA MERCEDES, JUAREZ VALDIVIEZO LUIGUI CRISTHIAN 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 desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JULISSA MERCEDES CHAPILLIQUEN FIESTAS <b>DNI:</b> 76308956 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6854-0084	Firmado electrónicamente por: JCHAPILLIQUENF el 03-12-2023 11:27:05
LUIGUI CRISTHIAN JUAREZ VALDIVIEZO <b>DNI:</b> 73277330 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4218-5819	Firmado electrónicamente por: LUIGUIJUAREZ el 03-12-2023 11:28:40

Código documento Trilce: TRI - 0678901

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
Anexos	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Competencias básicas y el desempeño laboral	16
Tabla 2	Relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral	17
Tabla 3	Competencias genéricas en el desempeño laboral	17
Tabla 4	Relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral	18
Tabla 5	Competencias específicas y el desempeño laboral	19
Tabla 6	Relación entre las competencias específicas y el desempeño laboral	20
Tabla 7	Competencias Laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión	20
Tabla 8	Grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión	22
Tabla 9	Relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral	24
Tabla 10	Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista de la Unión	24

## RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo planteándose como objetivo general evaluar la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023. El estudio fue de tipo aplicado, diseño no experimental, transeccional y correlacional, cuya muestra estuvo conformada por los 25 trabajadores de la municipalidad distrital en mención y 184 ciudadanos de la localidad. Para el recojo de datos se aplicaron los instrumentos cuestionario y guía de entrevista. Entre los principales resultados se tuvo que los trabajadores presentan una limitada facilidad de adaptación a los cambios de parte de los trabajadores y baja tolerancia a puntos de vista diferentes durante el desempeño de sus funciones, asimismo, existe una limitada práctica del liderazgo participativo y por ende escaso fomento del trabajo en equipo; en contraparte, se evidencia una importante capacidad para la toma de decisiones. Se concluyó comprobando que la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023 es positiva y significativa, con un nivel de Sig. (bilateral) de 0,434.

**Palabras clave:** Ergonomía, salud ocupacional, personal administrativo, Municipalidad, correlación.

## ABSTRACT

The present research was carried out with the general objective of evaluating the relationship between job skills and job performance in the workers of the Bellavista District Municipality of La Unión 2023. The study was of an applied type, non-experimental, transectional and correlational design, whose sample was made up of 25 workers from the district municipality in question and 184 citizens of the town. To collect data, the questionnaire and interview guide instruments were applied. Among the main results, it was found that the workers have a limited ease of adaptation to changes on the part of the workers and low tolerance to different points of view during the performance of their duties, likewise, there is a limited practice of participatory leadership and therefore little encouragement of teamwork; On the other hand, an important capacity for decision-making is evident. It was concluded by verifying that the relationship between job skills and job performance in the workers of the Bellavista District Municipality of la Unión 2023 is positive and significant, with a Sig. level (bilateral) of 0.434.

**Keywords:** Ergonomics, occupational health, administrative personnel, Municipality, correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, temas como las competencias laborales y desempeño laboral son conceptos de aplicación importante y real dentro de las instituciones, sean públicas o privadas. Las competencias laborales tienen como objetivo identificar a los trabajadores clave que cuentan con habilidades y conocimientos óptimos para realizar su trabajo de manera eficiente y cumplir con sus responsabilidades. Santa Cruz (2021), en Colombia argumentó que el desempeño laboral es fundamental para el desarrollo del personal y su efectiva contribución a la misión institucional, sin embargo, en instituciones como la Comisión Nacional del Servicio Civil, el desempeño laboral cumple parcialmente la misión de la organización por lo que se requiere la implementación de herramientas de evaluación que contribuyan a mejorar dicha realidad. Asimismo, según lo comentado por Díaz (2018), en España se observa una falta de habilidades y competencias en los trabajadores municipales, lo que se refleja en una tasa de desempleo del 16,7%. Este fenómeno se debe a diversas causas, tales como ausencia de programas de desarrollo personal, falta de experiencia, alta rotación y escasez de profesionales capacitados

Cuando se refiere al contexto nacional y de acuerdo a Espinoza et al. (2021), las instituciones públicas, se enfrentan a una situación semejante a otros países en términos de bajo rendimiento y deficiencias en habilidades laborales. Entre las causas, se encuentran la desconexión del personal, una gestión inadecuada y una falta de énfasis en el crecimiento profesional. Estos problemas han llevado a la pérdida de personal valioso y a un bajo rendimiento general. Según Cieza-Sempertegui et al. (2021) las instituciones estatales municipales presentan en la actualidad la tendencia orientada a administrar el recurso humano en razón al objetivo de lograr organizaciones estables y que se rijan por marcos normativos legítimos, alcanzando un mejor desempeño del personal y un servicio de mejor calidad a los ciudadanos. Asimismo, Pacherez y Marrufo (2020) sostuvieron que en el gobierno municipal de Junín se ha observado un desempeño laboral limitado por parte de los trabajadores, quienes no cumplen adecuadamente con sus funciones, siendo que esta inadecuada ejecución de los trabajadores tiene un impacto negativo en la administración de las aptitudes y la efectividad.

Según Mogollón et al. (2020), en el ámbito local, numerosos trabajadores carecen de las competencias necesarias para afrontar los cambios y desafíos laborales, obstaculizando el rendimiento efectivo de la organización. De forma tal que para potenciar la eficiencia, es imprescindible que los trabajadores se ajusten a criterios de desempeño. El problema de la presente tesis se enfocó en la Municipalidad Distrital de Bellavista, la cual es muy criticada por la mala calidad de servicio al usuario y los retrasos en la atención. De manera general, el personal de esta entidad, no demuestra estar preparado para los puestos que ocupan y no puede resolver los problemas que se presentan. Esto se debe en parte a que no se selecciona adecuadamente al personal o a que se eligen a personas sin el conocimiento necesario debido a influencia política. En este sentido, los desafíos que enfrenta la municipalidad en relación con el desempeño laboral son diversos. Uno de los principales factores es que muchos trabajadores ocupan posiciones sin la experiencia ni el perfil profesional necesario para desempeñarse adecuadamente, lo que a menudo resulta en relaciones interpersonales insatisfactorias entre los trabajadores y redundando finalmente, en un servicio deficiente a la ciudadanía, con la consecuente insatisfacción de la población.

De esta problemática se desprendió el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023? En ese orden de ideas se plantean los problemas específicos: (a) ¿cómo se relacionan las competencias básicas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?; (b) ¿de qué forma se relacionan las competencias genéricas con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?; (c) ¿qué vínculo existe entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?; (d) ¿en qué medida se evidencian las competencias laborales en la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?; (e) ¿qué grado de desempeño laboral presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?.

La justificación de la presente investigación fue de carácter práctico ya que se buscó obtener soluciones concretas para mejorar las competencias laborales lo que traerá como consecuencia incrementar el desempeño laboral de los

trabajadores municipales y que el usuario perciba un mejor servicio municipal. Este estudio se apoyó en datos reales y confiables, y se enfocó en ofrecer soluciones prácticas. Asimismo, posee una justificación social, dado que las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores son variables que influyen en la satisfacción de las demandas públicas y el bienestar de los ciudadanos del distrito de Bellavista de La Unión, incidiendo finalmente en la paz y convivencia social de la comunidad. En términos teóricos, se utilizaron bases de autores reconocidos en el campo para fortalecer las variables de estudio y proveer información precisa. En cuanto a la justificación metodológica, se siguieron las directrices estadísticas y sistematizadas, se emplearon instrumentos de medición para evaluar cada variable y su respectiva dimensión, con el fin de recolectar información válida y fiable.

El objetivo general fue: Evaluar la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023, lo que llevó a determinar como objetivos específicos: (a) medir la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023; (b) determinar la relación de las competencias genéricas en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023 y (c) establecer el vínculo existente entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023; (d) determinar el nivel de evidencia de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023; (e) identificar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023.

Como hipótesis de investigación general se tiene: Existe una relación positiva y significativa entre competencias laborales y desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión 2023. Por lo tanto, las hipótesis específicas fueron: (a) existe una relación positiva y significativa entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023; (b) existe una relación positiva y significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023; y (c) existe una relación positiva y significativa entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional el artículo de Muñoz et al. (2021) se centró en la evaluación de las competencias laborales requeridas para el cargo de secretaria en instituciones universitarias de Ecuador. Para ello, se emplearon diversas herramientas como entrevistas, encuestas y análisis documental. Según las conclusiones, las competencias laborales deben ser acordes a las exigencias profesionales, sociales y emocionales de cada puesto y nivel jerárquico. Además, se sugirieron algunas recomendaciones para mejorar las habilidades técnicas y blandas necesarias para desempeñar eficientemente el cargo de secretaria, tales como la implementación de programas de capacitación y formación continua.

Palmar y Valero (2022), realizaron un artículo acerca de las competencias y el desempeño de los gerentes en los institutos autónomos que dependen de la Alcaldía en el Estado de Zulia. Su objetivo fue identificar las habilidades, destrezas y cualidades presentes en los gerentes, así como los factores que afectan su rendimiento. Los hallazgos obtenidos posibilitaron identificar las aptitudes más destacadas en los directivos y establecer una conexión favorable entre el rendimiento en el trabajo y el cumplimiento de las metas de las entidades anteriormente mencionadas. En resumen, se recomendó optimizar el proceso de selección de personal con el fin de mejorar la eficacia en el desempeño de los gerentes y alcanzar los fines propuestos por la organización.

Según la investigación presentada por Púm (2018), cuya finalidad fue analizar la relación entre las competencias laborales y la evaluación del desempeño en Autocentro Gutiérrez, S.A. Para ello, se identificaron las competencias específicas de la organización en cuatro unidades: competencias técnicas, personales, sociales y de gestión. A través de la evaluación del desempeño, se identificó los niveles de competencia específicos de los trabajadores y cómo se relacionan con su performance y 22 trabajadores de la empresa calificaron con niveles altos de competencia específica establecida. Finalmente, la investigación recomendó implementar programas de capacitación sobre competencias específicas, realizar evaluaciones de competencias laborales con mayor frecuencia y orientar al equipo a través de programas de crecimiento personal.

Conforme señalaron Vivar y Delgadillo (2022) en su tesis realizada en EP DASE del Municipio de Guayaquil, el propósito de dicho estudio consistió en

comparar la teoría con la aplicación práctica de esta función fundamental en la gestión de personas. Se verificó que el procedimiento de evaluación del rendimiento laboral en la EP DASE se ajustó a los criterios establecidos por la Facultad, y resultó pertinente para la investigación emplear la temática principal y las áreas de investigación de la carrera. En cuanto a las conclusiones, se pudo determinar que el proceso de evaluación de desempeño laboral fue efectivo y cumplió con los objetivos planteados. Finalmente, como recomendaciones se sugirió continuar mejorando el proceso mediante capacitaciones al personal encargado, así como también implementar herramientas tecnológicas.

En referencia a los antecedentes a nivel nacional, Pacherez y Marrufo (2020), propusieron en su Modelo de Gestión por Competencias que busca mejorar el rendimiento en el trabajo de los empleados municipales de Rioja. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque aplicado y cualitativo, con un diseño descriptivo y propositivo, sin incluir un componente experimental. Los hallazgos obtenidos señalaron que existe una falta de eficiencia en el rendimiento de los trabajadores, lo que destacó la necesidad de proporcionar capacitación, motivación e incentivos. En este sentido, se destacó la importancia de priorizar el desarrollo de competencias. La implementación del modelo propuesto puede elevar la productividad y este estudio ofrece una herramienta útil para incrementar el rendimiento laboral en base a sus competencias.

En cuanto a Cruzado y Alomia (2020), presentaron su estudio "Percepción del Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad de Lince" que determinó el nivel de percepción en términos de rendimiento en las tareas encomendadas y de conductas poco productivas. El estudio descriptivo no experimental, siendo la muestra de 60 personas. Los resultados destacaron la importante relación entre las capacidades técnicas y sociales y el rendimiento laboral, mientras que los comportamientos contraproducentes tienen un efecto negativo. En este sentido, se recomendó que la Municipalidad de Lince desarrolle talleres capacitadores para fortalecer las habilidades técnicas y sociales de sus trabajadores, así como medidas preventivas para abordar comportamientos no productivos.

En contraste, según las conclusiones de la investigación de Pacherez (2021), en la investigación cuyo enfoque se ha fundamentado en competencias que

permitan mejorar el rendimiento de los trabajadores municipales de Rioja, se estableció una fuerte relación entre ambas variables. El diseño adoptado fue el de una investigación no experimental y aplicó un cuestionario a 218 participantes de un total de 500 trabajadores. Los resultados indicaron que las competencias de gestión y la gestión basada en los resultados tienen un efecto positivo en la personalidad institucional y el liderazgo eficaz de los directivos, teniendo como consecuencia el logro de las metas y el incremento del rendimiento en la producción. Por lo tanto, se recomendó a las organizaciones que implementen modelos de gestión de competencias, y por ende tener políticas, y procedimientos que permitan garantizar la sostenibilidad del modelo planteado.

Apaza (2018), en su tesis cuyo objetivo fue determinar los niveles de desempeño laboral en los trabajadores administrativos y su relación con las competencias laborales. Investigación cuantitativa que aplicó el instrumento denominado encuesta. Se observó que el 4.8% de los participantes presentó un desempeño laboral insatisfactorio, mientras que el 48.8% tuvo un rendimiento regular y el 46.4% mostró un desempeño bueno. Se comprobó la directa relación entre las variables propuestas por el autor, lo que implica que a medida que las competencias se fortalezcan, el rendimiento del personal también mejorará. En conclusión, se sugirió implementar capacitaciones destinadas a mejorar las competencias, con el fin de elevar su rendimiento laboral.

Núñez (2022) planteó en la investigación indagar el tipo de relación existente entre las competencias y desempeño de los trabajadores en la ciudad de Pimentel. Teniendo en cuenta que la metodología usada fue una investigación cuantitativa, no experimental y transversal; se tuvieron en cuenta a 120 funcionarios administrativos de la institución objeto del estudio. Los resultados de la investigación concluyeron que las habilidades laborales se encuentran en el nivel medio y que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; independientemente de los resultados si se corroboró el grado de correlación entre ambas variables porque destacaron en el estudio que era una correlación significativa, por lo que se infirió que si se capacita a los funcionarios, el efecto inmediato y evidente será el mejor performance en su desempeño.

En el ámbito regional desde la posición de Roa (2022), quién enfocó su investigación en precisar la relación entre las competencias profesionales versus el

desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Tambogrande. La relación encontrada en la investigación infirió una muy significativa relación entre las variables de estudio y determinan que están más relacionados con la eficacia que con la eficiencia. En conclusión, se afirmó que es importante para las organizaciones desarrollar e incrementar las capacidades profesionales de sus trabajadores lo que les permitirá lograr un mejor performance en el trabajo. Como recomendación, se sugirió que se realicen programas de capacitación y entrenamiento para mejorar estas competencias y así aumentar la eficacia en el trabajo.

El trabajo de investigación de Morales (2018) se enfocó en el análisis de la gestión de recursos humanos en el distrito de Bernal-Sechura y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores . Para llevar a cabo este estudio, se realizó una encuesta transversal a través de encuestas a trabajadores y entrevistas con ejecutivos de recursos humanos. Los hallazgos indicaron una relación significativa entre las variables de la investigación propuesta por el autor. Las recomendaciones fueron: poner en marcha capacitaciones especializadas que promueva el desarrollo profesional de los trabajadores, mejorar la comunicación interna y desarrollar políticas claras dentro de las instituciones estatales.

La investigación realizada por Peña y Velaochaga (2021) se enfocó en analizar el impacto de las competencias laborales sobre desempeño de los empleados municipales de Salitral durante el año 2021. La muestra fue de 40 personas. Los resultados demostraron que las competencias laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores; de la misma manera la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y trabajar en equipo. Para incrementar el rendimiento de los trabajadores, se recomendó que las organizaciones implementen programas de capacitación y desarrollo, así como planes de remuneración e incentivos. En conclusión, se resaltó la importancia de las competencias laborales en el desempeño efectivo de los trabajadores y su impacto positivo en el éxito organizacional.

En su investigación, Vargas (2020) abordó la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Sullana, donde se analizó la situación actual de dicha gestión y se proponen recomendaciones para su mejora. Se empleó una metodología mixta que involucró la aplicación de un cuestionario a los trabajadores

y la realización de entrevistas al Sub-Gerente de Recursos Humanos. Los resultados obtenidos reflejaron la ausencia de una planificación en la dirección y administración del talento humano y por otro lado la urgente intervención que permita optimizar los procesos de selección y capacitación. Por ello, el investigador planteó la generación de estrategias que impulsen una mejor gestión del talento humano y acorde a lo encontrado optimizar los procesos de selección y capacitación. Además, se recomendó establecer un sistema de evaluación del desempeño y promover el desarrollo profesional de los trabajadores .

En cuanto a la variable Competencias Laborales se acudió a Alles (2022), quien realizó un análisis sobre las competencias e indica que las competencias son características de personalidad que se traducen en comportamientos exitosos en el desempeño laboral. Es importante destacar que las personas pueden tener conocimientos y ser eficientes en su área profesional, pero si carecen de competencias clave, como la negociación, el trabajo en equipo, el manejo del estrés o la automotivación, no podrán desempeñar eficazmente las tareas para las que fueron contratados. Ante esta situación, Alles (2022), propuso la implementación de un modelo de gestión por competencias, que consiste en alinear a los trabajadores para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Mediante esta gestión, la contratación se realiza considerando las competencias necesarias, lo cual garantiza el factor de éxito. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas competencias no siempre son evidentes a simple vista y pueden evolucionar o cambiar con el tiempo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) señaló que las competencias laborales comprenden un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que capacitan a los trabajadores para desempeñarse eficientemente en sus labores. Estas competencias pueden ser tanto generales como específicas, y se adquieren mediante la educación formal y no formal, la formación en el ámbito laboral y la experiencia profesional.

Según CETYS (2021), las competencias laborales se refieren a los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para desempeñarse de manera adecuada en un puesto de trabajo específico. Estas competencias no solo implican poseer los conocimientos y herramientas necesarios para realizar el trabajo, sino también la capacidad para superar obstáculos y dificultades. En la actualidad, las

habilidades laborales son altamente valoradas en los procesos de selección de personal, y las organizaciones buscan candidatos con formación profesional y aptitudes para llevar a cabo las tareas de manera exitosa.

CETYS (2021) subrayó que existen tres grupos de competencias laborales. Las competencias laborales básicas, que se dividen en competencias personales y sociales, y se adquieren durante la educación obligatoria. Las competencias personales que abarcan las conductas educativas y las competencias sociales que se refieren a las conductas básicas hacia los demás. En cuanto a las competencias laborales genéricas, se trata de habilidades y aptitudes que trascienden una profesión específica y pueden ser aplicadas en diversos ámbitos laborales. Aunque no son imprescindibles, estas competencias son altamente apreciadas debido a que mejoran el rendimiento y aportan beneficios adicionales a la organización. Por otro lado, las competencias laborales específicas son aquellas habilidades y aptitudes necesarias un trabajo particular. En tanto, Álvaro (2019), definió que las competencias laborales básicas son aquellas que se requieren para desempeñar cualquier trabajo. Estas competencias incluyen habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como habilidades interpersonales y de resolución de problemas

Por otro lado, Catalano (2018), manifestó que las competencias laborales genéricas son aquellas que se aplican a una amplia variedad de trabajos y sectores. Estas competencias incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptarse a los cambios. Finalmente, Ministerio de Educación Nacional (2019), de Colombia, estableció que las competencias laborales específicas son aquellas que se requieren para desempeñar un trabajo particular en un sector específico. Estas competencias incluyen habilidades técnicas y conocimientos especializados

En cuanto a la variable Desempeño laboral, Romero y Rosado (2019) la conceptualizaron como el nivel de rendimiento y productividad alcanzado por un empleado en su trabajo. Según diversos estudios, se ha observado una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño, lo que implica que los trabajadores que se encuentran satisfechos con sus labores tienden a mostrar un mejor rendimiento. Asimismo, se propusieron algunas pautas que pueden contribuir a mejorar el desempeño laboral a través del aumento de la satisfacción en el ámbito laboral dentro de las organizaciones.

Según Chiavenato (2020), la evaluación del rendimiento ofrece una serie de beneficios a corto, mediano y largo plazo tanto para el individuo, el gerente, la organización como para la comunidad. El gerente se ve favorecido al evaluar el desempeño y comportamiento de los subordinados utilizando criterios objetivos. Además, le brinda herramientas para mejorar el rendimiento de sus subordinados y facilita una comunicación efectiva, transmitiendo la idea de que la evaluación del rendimiento es un sistema objetivo que permite conocer su desempeño. Por otro lado, para los trabajadores, la evaluación del rendimiento proporciona retroalimentación sobre su trabajo, identificando fortalezas y áreas de mejora.

De otra parte, Chagray et al. (2020) manifestaron que el desempeño laboral puede ser definido como la habilidad de una persona para llevar a cabo, realizar, elaborar y generar trabajo de manera más rápida, eficiente y con alta calidad, siendo objeto de evaluación que determinará su desenvolvimiento. Se fundamenta en el concepto de eficacia del personal que forma parte de las organizaciones y su estrecha relación con la satisfacción laboral.

Machuca (2023) sostuvo que la eficiencia en el trabajo alude a la habilidad de un conjunto de trabajadores para finalizar las labores asignadas en el menor lapso y empleando la menor cantidad de recursos posible. El propósito de la eficiencia laboral es asistir a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones de manera inteligente, sin requerir un aumento en su carga laboral. Complementariamente, Palmadera (2017) argumentó que la eficiencia laboral es la habilidad de un empleado para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y en el menor tiempo posible, aprovechando los recursos disponibles de manera óptima, es decir, se enfoca en realizar las labores de manera correcta y productiva.

En el mismo orden de ideas Palmadera (2017) con respecto a la eficacia laboral manifestó que se refiere al nivel en que un empleado cumple con los objetivos establecidos y es capaz de tomar las acciones necesarias para lograr los resultados deseados o propuestos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Fraenkel et al. (2019) explicaron que la investigación aplicada se enfoca en la aplicación práctica de conocimientos teóricos y científicos para resolver problemas específicos y mejorar la toma de decisiones en un campo determinado. El presente estudio tuvo como objetivo obtener resultados directamente aplicables para mejorar el desempeño de los trabajadores en cuestión. Por lo tanto, la investigación realizada en este caso fue de naturaleza aplicada y a partir de los hallazgos, se proponer recomendaciones para su implementación posterior en la organización.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El presente estudio de investigación se clasificó como no experimental, teniendo en cuenta que no se realizó manipulación de las variables. Se abordó el problema de estudio de manera natural, a través de la observación para identificar los diferentes fenómenos que ocurren y posteriormente analizarlos (Fraenkel et al., 2019). Fue una investigación transversal, donde se recopilaban los datos durante un único período de tiempo, sin realizar cambios en la información recopilada.

Se realizó un estudio de naturaleza correlacional, de acuerdo con la descripción de Pallant (2020), con el propósito de analizar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral en el gobierno municipal en estudio.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable 1: *Competencias Laborales***

#### a. Definición conceptual

De acuerdo con la investigación realizada por Cetys Universidad (2021) son las capacidades, destrezas y conocimientos específicos que un individuo posee con el fin de desempeñar de manera competente en un puesto de trabajo determinado. Esto engloba no solo la posesión de los conocimientos y herramientas necesarias para llevar a cabo dichas labores, sino también la habilidad para superar cualquier dificultad que pueda surgir durante el proceso.

#### b. Definición operacional

La variable se midió a través de las competencias básicas, genéricas y específicas, para lo cual se aplicó un cuestionario y una guía de entrevista.

### **3.2.2 Variable 2: *Desempeño Laboral***

#### a. Definición conceptual

Chiavenato (2020) establece que es la estrategia individual para alcanzar las metas. Está determinada por el comportamiento del empleado en relación a dichos objetivos.

#### b. Definición operacional

La variable se midió a través de sus dimensiones: eficacia y eficiencia laboral, mediante la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población:**

De acuerdo con las ideas expuestas por Llinás (2020), la población abarca la totalidad de los fenómenos objeto de investigación. Cuando se realiza un estudio en un conjunto de entidades que comparten una característica específica, resulta necesario cuantificar dicha característica. Por consiguiente, la población representa todos los fenómenos relevantes para el estudio en cuestión. En el caso particular de la Municipalidad Provincial de Bellavista, la población estuvo conformada por 25 trabajadores para el estudio de las competencias laborales. Por otro lado, para

investigar al desempeño laboral, la población fue personas mayores de 18 años del distrito de Bellavista, lo que hace un total de 3081 individuos (INEI, 2020).

### **Criterios de inclusión**

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró a la totalidad de trabajadores, sin distinción de género, que perteneciesen a los diferentes departamentos de la Municipalidad, incluyendo tanto a los trabajadores permanentes como a los contratados y aquellos que brinden servicios por locación.

En el caso de los ciudadanos, los criterios de inclusión fueron: varones y mujeres mayores de 18 años, residentes en el distrito.

### **Criterios de exclusión**

En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró a trabajadores con licencia laboral o en uso físico de vacaciones.

En el caso de los ciudadanos, los criterios de exclusión fueron: personas con condiciones mentales o de salud precarias.

### **3.3.2 Muestra:**

Teniendo en cuenta el número de trabajadores de la Municipalidad y siendo una institución pequeña, se determinó utilizar el total de la población (muestra), constituida por 25 personas, por lo que no se generó muestra alguna.

En lo que concierne a los ciudadanos de Bellavista de La Unión se aplicó la fórmula para el cálculo de muestra en poblaciones finitas (ver anexos 14), con un margen de error de 7%, siendo el resultado 184 personas.

### **3.3.3 Unidad de Análisis**

Cada uno de los trabajadores de la municipalidad en estudio.

Ciudadanos mayores de 18 años de la localidad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Para medir los eventos relevantes, se aplicó una encuesta. Se utilizaron ítems ordinales que hicieron posible la recopilación de la data que permitió responder a las interrogantes planteadas en la investigación. Además, se llevó a cabo una entrevista con el jefe de la oficina de recursos humanos de la municipalidad. Esta entrevista tuvo como propósito obtener información complementaria a la recopilada mediante el enfoque cuantitativo, con el fin de obtener una comprensión más detallada de las variables que serán objeto de estudio.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Se empleó un cuestionario como una herramienta cuantitativa con el propósito de abordar la problemática de investigación. Este cuestionario se aplicó a los trabajadores seleccionados como muestra en el estudio. También se utilizó una guía de entrevista diseñada de manera semi estructurada, utilizando preguntas abiertas. Esta guía tuvo como objetivo identificar características adicionales de las dimensiones a través de los indicadores mencionados.

### **3.5. Procedimientos**

Antes de implementar el cuestionario y la guía de entrevista, se coordinó con la debida antelación con el encargado de recursos humanos de la municipalidad. Esta coordinación fue necesaria ya que el cuestionario se aplicó a los trabajadores de la organización, mientras que la entrevista se realizó con el responsable mencionado anteriormente. El propósito de estas coordinaciones fue garantizar la recopilación de datos en las condiciones óptimas, lo cual facilitó un análisis más efectivo y completo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó Microsoft Excel así como el paquete estadístico de IBM SPSS v.27 para elaborar las tablas estadísticas obtenidas de los cuestionarios. Estas tablas fueron empleadas para llevar a cabo los análisis correlacionales de la

información recopilada, demostrando a través del estadístico de prueba Spearman para su posterior interpretación. Asimismo, se realizó un análisis de la entrevista con el Jefe de Recursos Humanos, con el propósito de obtener información coherente que contribuya a la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se rigió por los lineamientos y principios establecidos en el Código de Ética de la Universidad, así como por la correcta aplicación de las normas APA en su 7ma edición. Durante la encuesta, se fundamentó la información en teorías actuales al explicar el significado de las variables. Los datos proporcionados por los encuestados fueron tratados y analizados con la debida confidencialidad, preservando su identidad tal como se ha indicado en los cuestionarios.

## IV. RESULTADOS

### 7.1. Resultados de la Encuesta a los trabajadores

Objetivo 1. Medir la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores 2023

**Tabla 1**

*Competencias básicas y el desempeño laboral*

Dimensión: Competencias básicas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	0	0,0	0	0,0	18	72,0	7	28,0	0	0,0	25	100,0
Los empleados de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	0	0,0	0	0,0	14	56,0	11	44,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	0	0,0	0	0,0	15	60,0	10	40,0	0	0,0	25	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales.

Se puede visualizar que el 72% de encuestados consideran que solo a veces los trabajadores municipales se adaptan fácilmente a los cambios, mientras que el 56% afirma que solo a veces los empleados demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista. Finalmente, el 60% respondió que solo en ocasiones los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente. En este contexto es importante resaltar la necesidad de contar con un personal mejor adaptado a los cambios en el entorno, máxime cuando se trata de una institución pública y que esta, asimismo, se asegure a través de una mejor selección de personal y procesos de capacitación complementarios, que los trabajadores dispongan de las aptitudes indispensables para realizar sus labores.

**Tabla 2***Relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		Competencias	Desempeño
				Básicas	Laboral
Rho de Spearman	Competencias Básicas	Coeficiente de correlación		1,000	,063
		Sig. (bilateral)		.	,010
		N		25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		,063	1,000
		Sig. (bilateral)		,010	.
		N		25	25

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales.

Por los hallazgos encontrados, la hipótesis: Existe una relación positiva y significativa entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023, se acepta con un nivel de Sig.de 0,0100.

Objetivo 2. Determinar la relación de las competencias genéricas en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

**Tabla 3***Competencias genéricas en el desempeño laboral*

Dimensión: Competencias genéricas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los empleados de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	0	0,0	0	0,0	9	36,0	16	64,0	0	0,0	25	100,0
Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución	0	0,0	1	4,0	11	44,0	13	52,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales.

El 64% de los individuos considera que casi siempre los trabajadores de la municipalidad cuenta con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas; mientras que el 52% afirma que casi siempre se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores. De otro lado, el 68% refiere que casi siempre los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades y similar porcentaje cree que casi siempre los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas. De lo anterior, se deduce que, un aspecto pendiente de reforzar es el fomento al trabajo en equipo, el cual en la actualidad en la base para un mejor logro de resultados institucionales, asimismo, es necesario realizar programas de empoderamiento del personal de modo que tengan los conocimientos actualizados tanto respecto a los procedimientos que son materia de su responsabilidad como de la legislación municipal que les atañe.

**Tabla 4**

*Relación entre las competencias genéricas y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Competencias Genéricas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Genéricas	Coeficiente de correlación	1,000	,830
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	25	25

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales.

Por los resultados, la hipótesis: Existe una relación positiva y significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023; se acepta parcialmente con un nivel de Sig. de 0,018.

Objetivo 3. Establecer el vínculo existente entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

**Tabla 5**

*Competencias específicas y el desempeño laboral*

Dimensión: Competencias específicas	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones	0	0,0	1	4,0	19	76,0	5	20,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores poseen las destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	0	0,0	0	0,0	17	68,0	8	32,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores de la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación	0	0,0	0	0,0	14	56,0	11	44,0	0	0,0	25	100,0
En la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador	0	0,0	1	4,0	14	56,0	10	40,0	0	0,0	25	100,0
En general, considera que los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones	0	0,0	1	4,0	19	76,0	5	20,0	0	0,0	25	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales.

El 76% considera que a veces los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir sus funciones, mientras que el 68% afirma que a veces estos poseen las habilidades y destrezas que se requieren para dicho cumplimiento. De otra parte, el 56% afirma que a veces los trabajadores de la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación y similar porcentaje cree que a veces en la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador. Finalmente, que para el 76% solo a veces los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones. Es importante resaltar que las habilidades y destrezas de los trabajadores sobre todo en el nivel operativo y mandos medios constituyen su principal medio para alcanzar el éxito en su desempeño laboral, por lo cual deben ser objeto de un mejor tratamiento de parte de la institución, asimismo, promover y facilitar la obtención de experiencia a través de programas como el coaching que podría incidir favorablemente en ellos.

**Tabla 6***Relación entre las competencias específicas y el desempeño laboral*

			Correlaciones	
			Competencias Específicas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Específicas	Coefficiente de correlación	1,000	,981
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	25	25
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	,981	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	25	25

*Nota.* Cuestionario aplicado a trabajadores municipales.

Por los hallazgos, la hipótesis: Existe una relación positiva y significativa entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023, se acepta, con un nivel de Sig. de 0,005.

Objetivo 4. Determinar el nivel de evidencia de las Competencias Laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023

**Tabla 7***Competencias Laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión*

Competencias laborales	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	0	0,0	0	0,0	18	72,0	7	28,0	0	0,0	25	100,0
Los empleados de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	0	0,0	0	0,0	14	56,0	11	44,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	0	0,0	0	0,0	15	60,0	10	40,0	0	0,0	25	100,0
Los empleados de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	0	0,0	0	0,0	9	36,0	16	64,0	0	0,0	25	100,0
Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución	0	0,0	1	4,0	11	44,0	13	52,0	0	0,0	25	100,0

Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones	0	0,0	1	4,0	19	76,0	5	20,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	0	0,0	0	0,0	17	68,0	8	32,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores de la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación	0	0,0	0	0,0	14	56,0	11	44,0	0	0,0	25	100,0
En la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador	0	0,0	1	4,0	14	56,0	10	40,0	0	0,0	25	100,0
En general, considera que los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones	0	0,0	1	4,0	19	76,0	5	20,0	0	0,0	25	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a trabajadores municipales.

El 72% de los encuestados considera que solo en ocasiones los trabajadores se adaptan con facilidad a los cambios, mientras que el 56% afirma que solo a veces el personal demuestra tolerancia hacia diferente puntos de vista. De otra parte, el 60% cree que solo a veces los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente. El 64% considera que los empleados cuentan con los conocimientos adecuados para la realización de sus tareas, mientras que el 44% afirma que solo a veces se fomenta el trabajo en equipo en la institución y el 68% cree que solo a veces los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades.

Complementariamente a ello, el 68% de los encuestados afirma que casi siempre los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas. El 76% considera que solo a veces los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones, mientras que el 68% afirma que solo a veces los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones y el 56% cree que solo a veces los trabajadores de

la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación. Finalmente, el 56% cree que solo a veces en la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador y el 76% considera que solo a veces los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones.

Objetivo 5. Identificar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023

**Tabla 8**

*Grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión*

Desempeño Laboral	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	0	0,0	1	4,0	15	60,0	9	36,0	0	0,0	25	100,0
La asignación de tareas en la municipalidad es de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto	0	0,0	1	4,0	15	60,0	9	36,0	0	0,0	25	100,0
Se asignan tareas claras a los empleados de la institución	0	0,0	0	0,0	14	56,0	11	44,0	0	0,0	25	100,0
Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0
Considera que los trabajadores realizan sus labores con calidad	0	0,0	0	0,0	8	32,0	17	68,0	0	0,0	25	100,0
Los colaboradores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	0	0,0	0	0,0	11	44,0	14	56,0	0	0,0	25	100,0
Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad	0	0,0	0	0,0	12	48,0	13	52,0	0	0,0	25	100,0
Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño de los trabajadores	0	0,0	0	0,0	19	76,0	6	24,0	0	0,0	25	100,0
Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	0	0,0	10	40,0	14	56,0	1	4,0	0	0,0	25	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a trabajadores municipales.

El 60% de los encuestados afirma que a veces los empleados municipales cumplen con los cronogramas y similar porcentaje considera que a veces la asignación de tareas en la municipalidad es de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto. El 56% cree que solo a veces se asignan tareas claras a los empleados de la institución mientras que el 68% considera que casi siempre los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones y similar porcentaje cree que a casi siempre los trabajadores realizan sus labores con calidad.

Complementariamente a los resultados anteriores, el 44% de los encuestados afirma que solo a veces los colaboradores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo, el 48% cree que solo a veces existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad. El 76% afirma que solo a veces las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño de los trabajadores y finalmente el 56% considera que solo a veces los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas mientras que el 40% afirma que ello casi nunca ocurre.

De los resultados obtenidos se puede deducir que un aspecto crítico es la asignación suficiente, oportuna y pertinente de los recursos económicos a los trabajadores a efecto de que logren cumplir con sus metas, ya que si no disponen de dichos recursos en las mejores condiciones, no tendrán el input necesario para realizar sus procesos con calidad y productividad, por ende el desempeño será inferior al deseado. De otra parte, las condiciones laborales en la institución debieran ser objeto de mayor cuidado por parte de la institución, generando no solo el ambiente propicio para las labores, sino asimismo, motivando que el desempeño laboral sea el mejor. Finalmente, la asignación de tareas es un factor muy importante a considerar si se desea mejorar el mencionado desempeño y ello pasa, además del conocimiento y cumplimiento del manual de organización y funciones de la institución, por las coordinaciones diarias y cotidianas que se realicen de parte de cada superior a sus subordinados, logrando de esta manera establecer claridad en las responsabilidades y en los criterios para controlar a cada trabajador.

## Objetivo General

Evaluar la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023

**Tabla 9**

*Relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			Competencias Laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,434
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,434	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	25	25

*Nota.* Cuestionario aplicado a trabajadores municipales.

Por los hallazgos, la hipótesis: Existe una relación positiva y significativa entre competencias laborales y desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista de La Unión 2023., se acepta, con un nivel de Sig.de 0,016.

## b) Resultados de la Encuesta a los ciudadanos

**Objetivo:** Identificar el grado de desempeño laboral de los trabajadores trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023

**Tabla 10**

*Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista de la Unión*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	19	10,3	59	32,1	71	38,6	29	15,8	6	3,3	184	100,0
Se asignan tareas adecuadas a los trabajadores de la institución	13	7,1	61	33,2	69	37,5	29	15,8	12	6,5	184	100,0

Los trabajadores de la institución cumplen a cabalidad con sus tareas	10	5,4	64	34,8	70	38,0	30	16,3	10	5,4	184	100,0
Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	19	10,3	54	29,3	61	33,2	36	19,6	14	7,6	184	100,0
El trabajo realizado por los trabajadores de la municipalidad es de una alta calidad	12	6,5	65	35,3	69	37,5	22	12,0	15	8,2	184	100,0
Los trabajadores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	16	8,7	55	29,9	66	35,9	34	18,5	13	7,1	184	100,0
Los trabajadores de la municipalidad demuestran su alto compromiso con sus labores	12	6,5	62	33,7	66	35,9	29	15,8	15	8,2	184	100,0
Las condiciones en la municipalidad son favorables para la realización de las labores de los trabajadores	10	5,4	45	24,5	81	44,0	32	17,4	16	8,7	184	100,0
Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	5	2,7	36	19,6	102	55,4	27	14,7	14	7,6	184	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a ciudadanos de Bellavista.

La mayoría de los ciudadanos (64,4%) informa que no cumplen con los cronogramas establecidos de manera consistente. Un 42,4% indica que esto ocurre solo a veces o menos. Esto sugiere que puede existir una falta de eficiencia en la gestión del tiempo y la planificación de tareas. Esto puede resultar en proyectos retrasados y una potencial disminución en la productividad general del personal.

El 40,3% de los ciudadanos reporta que las tareas asignadas no siempre son adecuadas para sus capacidades y habilidades. Este dato destaca una brecha significativa en la asignación de responsabilidades. Una asignación inapropiada de tareas puede llevar a la insatisfacción laboral y a un rendimiento subóptimo.

El 39,6% de los ciudadanos comentan que no cumplen completamente con sus tareas asignadas. Esto indica una posible falta de supervisión o apoyo en el desempeño de sus funciones. Es fundamental abordar este problema para garantizar que las responsabilidades se cumplan de manera efectiva y contribuyan al éxito de la institución.

Un 39,6% de los ciudadanos afirma que rara vez o nunca logran cumplir los objetivos establecidos. Esto puede indicar que los objetivos no están siendo comunicados de manera efectiva o que no están alineados adecuadamente con las

capacidades y recursos disponibles. Es esencial revisar y ajustar estos objetivos para mejorar el desempeño laboral.

Casi la mitad de los ciudadanos (41,8%) considera que el trabajo realizado no siempre alcanza altos estándares de calidad. Esto puede tener un impacto negativo en la percepción de la institución y en la satisfacción de los clientes o usuarios de los servicios municipales. Se requiere una revisión de los procesos de control de calidad y posiblemente la implementación de programas de capacitación.

Una proporción significativa de los ciudadanos (38,6%) menciona que participan activamente en su trabajo solo a veces o menos. Esto puede indicar una posible falta de motivación o un ambiente de trabajo que no fomenta la participación activa. Estrategias para fomentar la participación, como reconocimientos y oportunidades de desarrollo, podrían ser beneficiosas.

Cerca del 40,2% de los ciudadanos muestran un compromiso con sus labores solo a veces o menos. Esto sugiere la necesidad de revisar la cultura organizacional y las prácticas de gestión para promover un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo. Incentivos, reconocimientos y programas de desarrollo personal pueden ser herramientas efectivas para mejorar este indicador.

Más de la mitad de los ciudadanos (53,9%) no considera que las condiciones para realizar sus labores sean favorables de manera constante. Esto señala un área importante de mejora en cuanto a la comodidad y el ambiente de trabajo. Es esencial abordar este aspecto a efecto de lograr un entorno laboral más productivo.

El 77,7% de los ciudadanos siente que los recursos económicos son adecuados solo a veces o menos. Esto es una señal clara de que existe una percepción de escasez de recursos para llevar a cabo las labores asignadas. La institución debe considerar una revisión de asignación de presupuestos y recursos para asegurar que los trabajadores cuenten con lo necesario para cumplir con sus metas.

### **c. Resultado de la entrevista al Jefe de Recursos Humanos**

Con respecto a Competencias Laborales el jefe indico que la adaptación a los cambios por parte de los trabajadores de la Municipalidad, el entrevistado manifestó que en el periodo de la gestión es difícil adaptarse a los cambios en las áreas competentes, como se sabe los trabajadores CAS y 728 tienen mas ventaja de cumplir con sus funciones asignadas, siendo que los 728 son trabajadores con una fuerte estabilidad laboral y no se adaptan a los cambios ya que muchas veces no tienen experiencia para asumir los puestos y cargos en el área que se les asigna dentro de la gestión de la institución.

En cuanto a las aptitudes y conocimientos de los trabajadores para desempeñar sus funciones eficientemente, se conoció que no todos ellos poseen las aptitudes ya que no tienen la capacidad para desempeñarse profesionalmente y así obtener un buen desempeño en sus labores. En opinión del entrevistado todo depende de sus conocimientos para poder desempeñar bien sus funciones. Por otro lado, afirmó que en la municipalidad si se fomenta el trabajo en equipo ya que se apoya en las actividades que realice alguna área con la finalidad de que se obtengan los mejores resultados. Mientras que respecto a la toma de decisiones de los trabajadores en sus áreas manifestó que si se les facilita este proceso ya que cada área evalúa sus competencias ante una problemática para así poder obtener una solución.

Complementariamente, el entrevistado opinó que los trabajadores si poseen las habilidades y destrezas operativas necesarias para cumplir con sus funciones, como por ejemplo en el caso de las herramientas digitales que tienen a su disposición para poder cumplir con sus funciones. Mientras que en cuanto al tipo de liderazgo que se practica en la municipalidad, de acuerdo a su opinión, se trata de un liderazgo participativo, el cual influye bastante en las labores de cada trabajador ya que muchas veces hay diferentes actividades y los trabajadores apoyan en los eventos que se realizan.

Con lo que corresponde a desempeño Laboral el jefe indico en cuanto al cumplimiento de los trabajadores con los cronogramas establecidos, ello se da en algunas ocasiones porque no todos los trabajadores cumplen con las metas en un determinado plazo debido a la falta de capacidad. En tanto las tareas a ellos son asignadas de acuerdo al ROF y MOF institucionales. Siendo que solo a veces cumplen con los objetivos establecidos en sus funciones.

Respecto al nivel de calidad del trabajo realizado por el personal, el entrevistado opinó que es deficiente por que muchas veces se contrata personal que no esta totalmente capacitado y todo ello influye a que no tenga un nivel alto de calidad es por ello que el cumplimiento de los perfiles para cada área es importante para el desarrollo de sus capacidades y atribuciones. Complementerariamente, opinó que no existe ninguna estrategia para fomentar el compromiso laboral de los trabajadores y es por eso que afecta más a los trabajadores ya que no se capacitan para tener el compromiso laboral de realizar bien sus labores.

Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales en la institución, el entrevistado las calificó en un nivel intermedio, lo que trae como consecuencia que no todos cumplan con un buen desempeño laboral para realizar sus actividades, y, en cuanto a la disponibilidad de los recursos económicos necesarios para que los trabajadores cumplan con sus metas, manifestó que los niveles remunerativos son bajos y todo ello influye a que los trabajadores no cumplan con sus metas y los motive a esforzarse en el trabajo con mayor empeño en sus labores

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo: Medir la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023, CETYS (2021) refiere que las competencias laborales básicas se dividen en competencias personales y sociales. Las competencias personales incluyen las conductas educativas, donde el 60% de los encuestados consideró que solo en ocasiones los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente, mientras que el 72% considera que solo a veces los trabajadores de la municipalidad se adaptan fácilmente a los cambios.

En este contexto, Álvaro (2019), definió que las competencias laborales básicas son aquellas que se requieren para desempeñar cualquier trabajo, al respecto Muñoz et al. (2021) en su investigación se centraron en la evaluación de las competencias laborales requeridas para el cargo de secretaria en instituciones universitarias de Ecuador, concluyendo que las competencias laborales deben ser acordes a las exigencias profesionales, sociales y emocionales de cada puesto y nivel jerárquico, por lo tanto, las competencias sociales se refieren a las conductas básicas hacia los demás. Dentro de este orden de ideas, el 56% de encuestados afirmó que solo a veces los empleados demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista. Por ello, es pertinente destacar lo importante que resulta disponer de trabajadores adaptados a los distintos cambios que se presenten en el nivel interno y externo de la organización. Por lo antedicho, es importante resaltar la necesidad de contar con un personal mejor adaptado a los cambios en el entorno, máxime cuando se trata de una institución pública. Por lo anteriormente descrito, la hipótesis específica 1: Existe una relación positiva y significativa entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

Respecto al segundo objetivo: Determinar la relación de las competencias genéricas en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital

Bellavista de La Unión 2023. Catalano (2018), manifestó que las competencias laborales genéricas son las que se aplican a una amplia variedad de trabajos y sectores e incluyen habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de adaptarse a los cambios. No obstante ello, en la tesis realizada se encontró que el 64% de los encuestados considera que casi siempre los trabajadores de la municipalidad cuenta con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas.

Por su parte, Palmar y Valero (2022) en su artículo respecto a las competencias y el desempeño de los gerentes en los institutos autónomos que dependen de la Alcaldía en el Estado de Zulia refieren hallazgos que hicieron posible la identificación de destacadas competencia genéricas en el personal directivos y trabajadores en general, lo que les permitió una favorable conexión entre el rendimiento en el trabajo y el cumplimiento de las metas de las entidades anteriormente mencionadas. Sin embargo en la tesis realizada, solo el 52% de encuestados afirma que casi siempre se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores, por el contrario, destaca el 68% que afirma que casi siempre los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades y similar porcentaje cree que casi siempre ellos demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas. En este contexto, se puede inferir la necesidad de generar mayores esfuerzos desde las direcciones y jefaturas institucionales por generar una mayor predisposición y práctica del trabajo colaborativo orientado a un mejor desempeño laboral, considerando que es este trabajo equipo el que propicia un mejor logro de resultados institucionales. Por lo anteriormente descrito, la hipótesis específica 2: Existe una relación positiva y significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023.

En lo concerniente al tercer objetivo: Establecer el vínculo existente entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2019), argumentó que las competencias laborales son requeridas para lograr un desempeño particular del trabajo particular en un sector específico e

incluyen conocimientos específicos y habilidades técnicas. Sin embargo, solo el 76% de encuestados considera que a veces los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir sus funciones, mientras que el 68% afirma que a veces estos poseen las habilidades y destrezas que se requieren para dicho cumplimiento.

Al respecto, Pacherez y Marrufo (2020) en su tesis sobre gestión por competencias en la Municipalidad de Rioja, encontraron hallazgos que evidenciaron una falta de eficiencia en el rendimiento de los trabajadores, lo que destacó la necesidad de potenciar competencias específicas en estos, para ello proponen un modelo a efecto de elevar la productividad. Caso contrario ocurre en la municipalidad de Bellavista, donde el 56% afirmó que a veces los trabajadores de la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación y similar porcentaje cree que a veces en la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador, lo cual se reafirma con el 76% que solo a veces los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones. Estos resultados permiten inferir respecto a la importancia que denotan las habilidades y destrezas de los trabajadores principalmente en el nivel operativo y mandos medios a fin de lograr el éxito en su desempeño laboral, por lo cual deben ser objeto de un mejor tratamiento de parte de la institución. Por lo anteriormente descrito, la hipótesis específica 3: se acepta que existe una relación positiva y significativa entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023.

En lo que respecta al cuarto objetivo: Determinar el nivel de evidencia de las competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023, Alles (2022) argumentó que las competencias laborales son características que se traducen en comportamientos exitosos en el desempeño laboral, incluyen a la negociación, el trabajo en equipo, el manejo del estrés y la automotivación. no podrán desempeñar eficazmente las tareas para las que fueron contratados. Sin embargo, en la municipalidad de Bellavista el 60% cree que solo a veces los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente, mientras que el 44% afirma que solo a veces se fomenta el trabajo

en equipo en la institución y el 68% cree que solo a veces los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades. Estos resultados permiten inferir que en la municipalidad no existe una clara orientación hacia la generación y fortalecimiento de competencias laborales, lo cual puede traer como consecuencia que dicha institución pública tenga dificultades para mejorar su desempeño, toda vez que ello depende en gran parte de las características laborales de cada trabajador y de la mancomunidad de esfuerzos que requiere de la actitud y predisposición de cada individuo para el trabajo en equipo.

Según la investigación presentada por Púm (2018) respecto a la relación entre las competencias laborales y la evaluación del desempeño en Autocentro Gutiérrez, S.A. se pudo evidenciar competencias laborales basadas en competencias técnicas, personales, sociales y de gestión así como su relación con niveles altos de desempeño laboral, donde la ejecución de programas de capacitación y evaluación de competencias laborales son fundamentales para orientar el desempeño de los equipos de trabajo. Sin embargo, en la municipalidad de Bellavista, el 72% de los encuestados considera que solo en ocasiones los trabajadores se adaptan con facilidad a los cambios, mientras que el 56% afirma que solo a veces el personal demuestra tolerancia hacia diferente puntos de vista y el 68% afirma que solo a veces los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones

De otra parte, Alles (2022) propuso la implementación de un modelo de gestión por competencias, fundamentada en la importancia de tener en cuenta que algunas competencias no siempre son evidentes a simple vista y pueden evolucionar o cambiar con el tiempo. En este contexto, el 56% de encuestados cree que solo a veces los trabajadores de la municipalidad demuestran una buena capacidad de negociación. Finalmente, el 56% cree que solo a veces en la municipalidad se aplica un liderazgo participativo y motivador y el 76% considera que solo a veces los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones. Estos resultados reafirman la necesidad de mejorar la gestión de competencias en la institución pública en estudio siguiendo modelos como el propuesto por Alles, con lo cual dicha entidad podrá estar en

mejores condiciones para incrementar su desempeño laboral en beneficio de la comunidad local.

Respecto al quinto objetivo: Identificar el grado de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023 Romero y Rosado (2019) lo conceptualizaron como el nivel de rendimiento y productividad alcanzado por un empleado en su trabajo, indicando asimismo que los trabajadores que encuentran mejores condiciones laborales tienden a mostrar un mejor rendimiento. Sin embargo, el 76% de encuestados en la municipalidad de Bellavista afirmó que solo a veces las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño de los trabajadores y finalmente el 56% considera que solo a veces los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas mientras que el 40% afirma que ello casi nunca ocurre. Estos resultados dejan percibir con claridad las limitadas condiciones laborales que brinda la entidad pública. Si esto continúa, pretender un mejor desempeño en la empresa será algo muy complicado de alcanzar, por lo que se necesita tomar acción para revertir efectivamente esta situación.

Según Chiavenato (2020), la evaluación del rendimiento ofrece una serie de beneficios a corto, mediano y largo plazo tanto para el individuo, el gerente, la organización como para la comunidad, asimismo, brinda herramientas para mejorar el rendimiento laboral y facilita una comunicación efectiva. Por el contrario en la municipalidad de Bellavista se evidenció que el 56% cree que solo a veces se asignan tareas claras a los empleados de la institución mientras que el 68% considera que casi siempre los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones y similar porcentaje cree que casi siempre los trabajadores realizan sus labores con calidad. Estos resultados reflejan los problemas de evaluación de personal así como de comunicación en la entidad, a diferencia de lo que refiere Chiavenato, siendo por ello una necesidad plantear programas de evaluación laboral y estrategias comunicaciones internas destinadas a la mejor retroalimentación con el personal.

De otra parte, Chagray et al. (2020) manifestaron que el desempeño laboral puede ser definido como la habilidad de una persona para llevar a cabo, realizar, elaborar y generar trabajo de manera más rápida, eficiente y con alta calidad, lo cual se corrobora en la investigación de Cruzado y Alomia (2020) sobre el desempeño laboral en la municipalidad de Lince, quienes evidenciaron la importante relación entre las capacidades técnicas y sociales y el rendimiento laboral, mientras que los comportamientos contraproducentes tienen un efecto negativo. Contrariamente a ello, en la municipalidad de Bellavista el 60% de encuestados afirmó que solo a veces los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos y que en ocasiones la asignación de tareas se da de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto. Con lo cual se evidencia que existen ocasiones en las que no se consideran las capacidades de los trabajadores para la distribución de las tareas, situación que demanda la aplicación de medidas correctivas a fin de aprovechar de manera más óptima el potencial de estas personas.

Machuca (2023) sostuvo que la eficiencia en el trabajo alude a la habilidad de un conjunto de trabajadores para finalizar las labores asignadas en el menor lapso y empleando la menor cantidad de recursos posible. Sin embargo, en la municipalidad de Bellavista ello no se aplica ya que se pudo conocer en opinión del 44% de los encuestados que solo a veces los colaboradores de la entidad participan activamente en su trabajo, mientras que el 48% cree que solo a veces existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad. De los resultados obtenidos se puede deducir que es necesario desarrollar la eficiencia de los trabajadores en base a mejores condiciones laborales y una mejor asignación de tareas, lo cual incluye la implementación de una mejor coordinación de parte de los superiores a los subordinados en cada área.

En cuanto al objetivo general: Evaluar la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023, Pacherez (2021), en la investigación acerca de las competencias que permitan mejorar el rendimiento de los empleados municipales de Rioja, recomendó la implementación de modelos de

gestión de competencias, y por de políticas y procedimientos que permitan garantizar la sostenibilidad del modelo planteado. Ello fue corroborado por Apaza (2018) quien en su tesis determinó los niveles de desempeño laboral en los trabajadores administrativos y su relación con las competencias laborales, concluyendo que a medida que las competencias se fortalezcan, el rendimiento del personal también mejorará. Ello se fue comprobado también en la tesis llevada a cabo en la municipalidad distrital de Bellavista de La Unión, comprobándose la hipótesis de que existe una relación positiva y significativa entre competencias laborales y desempeño del personal de dicha entidad pública.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la existencia de una relación positiva y significativa entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023, con un nivel de Sig. 0,0100. Destacando la limitada facilidad de adaptación a los cambios de parte de los trabajadores y la limitada tolerancia a diferentes puntos de vista durante el desempeño de sus funciones.
2. Se analizó una relación positiva pero limitadamente significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral del personal, con un Sig. 0,018. Resaltando como aspecto favorable la capacidad para la toma de decisiones y como pendiente de mejora el fomento al trabajo en equipo.
3. Se comprobó que el vínculo existente entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal es positivo y significativo, con un Sig 0,005. Resalta la limitada disponibilidad de habilidades laborales por parte de los trabajadores, así como la limitada práctica del liderazgo participativo y la insuficiente experiencia laboral.
4. Respecto a la evidencia de las competencias laborales en la municipalidad, se resalta la limitación en cuanto a las aptitudes de los trabajadores para desempeñar sus funciones eficientemente, así como, en lo que respecta a las habilidades y destrezas requeridas para cumplir con sus funciones.
5. En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad, se resalta el limitado cumplimiento de los trabajadores respecto a los cronogramas establecidos y la limitada claridad en la asignación de tareas, aunado al escaso logro de los objetivos establecidos en las funciones de cada trabajador. De otra parte es evidente el limitado compromiso y condiciones laborales de los trabajadores.
6. Se comprobó que la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023 es positiva y significativa, con un nivel de Sig. 0,016.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Empoderar a los trabajadores de la institución a través de un programa de coaching orientado a la mejora de las habilidades blandas como la tolerancia y la resiliencia frente para un mejor trabajo en equipo y adaptación al cambio, así como el compromiso con los objetivos institucionales.
2. Desarrollar un liderazgo transformador por parte de quienes ejercen cargos directos y jefaturales en la municipalidad, a fin de que sean capaces de propiciar un mejor trabajo en equipo de sus colaborales, alineando sus competencias para el logro de objetivos en el marco de una cultura organizacional basada en valores compartidos.
3. Brindar capacitaciones y actualizaciones con el fin de mejorar las competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad. Esto debe obedecer a un diagnóstico semestral de competencias, el cual debe ser la base para el programa de desarrollo de personas y su respectiva planificación presupuestal.
4. Aplicar el mentoring en la municipalidad, el cual debe estar a cargo de los trabajadores más experimentados en cada área, con la finalidad de propiciar el fortalecimiento de las habilidades y destrezas necesarias en los trabajadores para el cumplimiento efectivo de sus funciones.
5. Aplicar un mayor control al cumplimiento de las funciones y actividades en los plazos establecidos, de acuerdo al texto único de procedimientos administrativos y/o lo establecido por las jefaturas de cada área. Asimismo, se debe diseñar y luego actualizar periódicamente un manual de procedimientos donde se establezca con precisión las condiciones y plazos de ejecución de cada uno de estos.
6. Cumplir con una gestión institucional orientada permanentemente a velar por las competencias laborales de los trabajadores municipales con el objetivo de alcanzar un óptimo desempeño laboral, en beneficio de la comunidad de Bellavista de la Unión.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2022). *Desempeño por Competencias*. Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Álvaro, A. (20 de febrero del 2019). *Tipos de Competencias Laborales: cuáles son las más demandadas*. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: Práctico Y Actual. <https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-competencias-laborales/#:~:text=Ejemplos%20de%20competencias%20laborales%20gen%C3%A9ricas,proactividad%2C%20creatividad%2C%20inteligencia%20emocional>.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas - Cusco, 2018*. Tesis para optar el título profesional de Administración de Negocios Internacionales. Universidad Peruana Unión, Juliaca. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>
- Catalano, A. (2018). *Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo. ILO Working Papers. Organización Internacional del Trabajo. <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/995011092702676.html>
- CETYS Educación Continua. (13 de febrero de 2021). *¿Qué son las competencias laborales?* - CETYS Educación Continua. CETYS Educación Continua. <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>
- Chagray, N., Yovera, R., Ernesto, S., Neri, A., Maguiña, R., y Hidalgo, Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
- Chiavenato, I. (2020). *Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano*. Ed. Atlas.
- Cieza-Sempertegui, J.; Silva-Tarrillo; J. y Silva-Tarrillo, M. (2021) *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. *Polo del Conocimiento* 6(2), 270-287. DOI: 10.23857/pc.v6i2.2253
- Cruzado, L. y Alomia, D. (2020). *Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61-72. <https://doi.org/10.21503/vida.v7i1.1639>

- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., y Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fraenkel, J., Wallen, N., y Hyun, H. (2019). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2020). Piura. Resultados definitivos.
- Llinás, H. (2020). *Estadística inferencial*. Colombia: Ediciones de la U.
- Machuca, F. (2023) ¿Qué es la eficiencia laboral y cómo fortalecerla? Crehana. <https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>
- Ministerio de Educación Nacional (2019). *Fundamentos Conceptuales*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-299611.html#:~:text=COMPETENCIAS%20ESPEC%3%8DFICAS%3A%20Son%20las%20requeridas,cada%20profesi%C3%B3n%20y%20actividad%20laboral>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Competencias laborales*. Recuperado de <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/>
- Mogollón, F., Mogollón, S., Becerra, L., y Ancajima, J. (2020). Competencias Laborales Del Staff De Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Mancora-2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 399-407. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1391>
- Morales, Y. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura Perú.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29039>
- Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y., y García, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(42), 23-42. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>

- Neuman, W. (2021). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches. Pearson
- Núñez, E. (2022). Relación entre las competencias laborales y el desempeño en los trabajadores de la Municipalidad de Pimentel. Tesis para optar el título profesional de Administración. Universidad Señor de Sipán, Pimentel Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10037>
- Pacherrez, J. (2021). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Rioja. Tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56802>
- Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1594-1605. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1594-1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pallant, J. (2020). SPSS survival manual. McGraw-Hill Education
- Palmadera, C. (2017). La eficacia laboral y su relación con la productividad en el Hospital Regional de Nuevo Chimbote-2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Chimbote Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12119>
- Palmar, R., y Valero, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. Espacios públicos, 17(39). <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Peña, P., y Velaochaga, S. (2021). Competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80025>

- Púm, K. (2018). Competencias laborales y Evaluación del desempeño: Estudio realizado con el personal de Autocentro Gutiérrez SA, ubicado en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis para optar el título profesional de Psicóloga Industrial. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>.
- Reyna, E., y García, D. (2018). Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del centro de empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Sede Piura–2017. Tesis para optar el grado de Maestría en Administración. Universidad Nacional de Piura, Perú. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1615>
- Roa, D. (2022). Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional de Piura, Perú. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3694>
- Romero, J., y Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Salazar, R., Bejarano, B., y Nuñez, Y. (2019). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: De las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato | Revista Publicando. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1090>
- Santacruz, W. (2021). Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca. Tesis de Maestría. Universidad EAN, Bogotá, Colombia. <http://hdl.handle.net/10882/10523>
- Vargas, M. (2020). Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo, Piura Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55557>
- Vivar, M., y Delgadillo, L. (2022). Proceso de evaluación de desempeño en el personal de la EP DASE del Municipio de Guayaquil. Tesis para optar el título

profesional de Psicología. Universidad de Guayaquil – Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60320>

## **Anexo 1. Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

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

Título de la investigación: Competencias Laborales y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión "2023"

Investigador (a) (es): Chapilliquen Fiestas Julissa Mercedes

Juárez Valdiviezo Luigui Cristhian

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Competencias Laborales y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión "2023", cuyo objetivo es: Poder lograr un buen desempeño ,en los trabajadores y que renudara en un mejor servicio por los Usuarios de la Municipalidad .

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 Bellavista de la Unión firmo autorizar .

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre las competencias laborales y desempeño laboral que es importante para aplicar en cualquier identidad y así poder tener un buen desarrollo en dicha institución .

#### **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 Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión "2023 " .
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de La Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 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 alcanzará 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) Chapilliquen fiestas Julissa Mercedes Gmail [jchapilliquenf@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jchapilliquenf@ucvvirtual.edu.pe) [luiguiJuarez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:luiguiJuarez@ucvvirtual.edu.pe) Docente asesor Jiménez Chinga Regina , email: [rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe)

### **Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:



chapilliquen fiestas Julissa Mercedes



Juárez Valdiviezo Luigui Cristhian



Representante de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión

Fecha y hora:

*[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 organización



### Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°055-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión	RUC: 20177659224
Nombre del Titular o Representante legal: José Humberto Fiestas Pazo	
Nombres y Apellidos: Julissa chapilliquen Fiestas Luigui Cristhian Juárez Valdiviezo	DNI: 76308956 DNI: 73277330

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, 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 Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión "2023"	
Nombre del Programa Académico: PreGrado - Administración	
Autor: Julissa chapilliquen Fiestas Luigui Cristhian Juárez Valdiviezo	DNI: 76308956 DNI: 73277330

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. Bellavista de La Unión.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
BELLAVISTA DE LA UNIÓN  
Lic. José Humberto Fiestas Pazo  
GERENTE MUNICIPAL

Firma y sello: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, 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 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: “

Autor(es): “Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023”

Especialidad del autor principal del proyecto: Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Juárez Valdiviezo Luigui Cristhian , Chapilliquen fiestas Julissa Mercedes

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, La unión -Bellavista

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO\_PI\_PIU\_C5

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

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	Si		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	si		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	Si		
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.	Si		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	Si		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	Si		
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.	Si		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	Si		
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.	Si		

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

Lima, 14 de julio de 2023

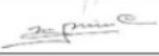
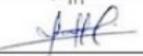
Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 4. 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 desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023”, presentado por los autores Chapilliquen fiestas Julissa Mercedes, Juárez Valdiviezo Luigui Cristhian, 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, 14 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. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1. COMPETENCIAS LABORALES</b>	Conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posee un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. Incluye tener las herramientas necesarias para realizar el trabajo y la capacidad para hacerlo a pesar de alguna dificultad (Cetys Universidad, 2021)	Las competencias laborales se medirán a través de las competencias básicas, genéricas y específicas, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista	Competencias básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación</li> <li>- Tolerancia</li> <li>- Aptitudes</li> </ul>	Ordinal
			Competencias genéricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	
			Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades y destrezas</li> <li>- Negociación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Experiencia laboral</li> </ul>	
<b>V2. DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2020) precisa que es el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual para el logro de las metas	El desempeño laboral se medirá a través de la eficacia y la eficiencia laboral, mediante la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista	Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronogramas</li> <li>- Tareas asignadas</li> <li>- Cumplimiento de objetivos</li> <li>- Calidad de trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación del colaborador</li> <li>- Compromiso laboral</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Recursos económicos para el cumplimiento de metas</li> </ul>	

## Anexo 6. Tabla de consistencia

### Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Evaluar la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación positiva entre las competencias laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión 2023</p>	<p>Tipo de Investigación: <i>Aplicada</i></p> <p>Diseño de la Investigación: <i>No experimental, transversal- descriptivo y correlacional</i></p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>(a) ¿Cómo se relacionan las competencias básicas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023?;</p> <p>(b) ¿De qué forma se relacionan las competencias genéricas con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?,</p> <p>(c) ¿Qué vínculo existe entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023?</p> <p>(d) ¿En qué medida se evidencian las Competencias Laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023?;</p> <p>(e) ¿Qué grado de Desempeño Laboral presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>(a) Medir la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores 2023</p> <p>(b) Determinar la relación de las competencias genéricas en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023.</p> <p>(c) Establecer el vínculo existente entre las competencias específicas y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023</p> <p>(d) Determinar el nivel de evidencia de las Competencias Laborales en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023;</p> <p>(e) Identificar el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023;</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>(a) Existe una relación positiva y significativa entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión 2023;</p> <p>(b) Existe una relación positiva y significativa entre las competencias genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023;</p> <p>(c) Existe una relación positiva y significativa entre las competencias específicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023</p>	<p>Enfoque: <i>Mixto</i></p> <p>Población: <i>25 trabajadores</i></p> <p><i>184 ciudadanos</i></p> <p>Técnicas: <i>Encuesta y entrevista</i></p> <p>Instrumentos: <i>Cuestionario y Guía de entrevista</i></p> <p>Método de análisis: <i>Excel</i></p> <p><i>SPSS v. 27</i></p>

## Anexo 7. Matriz de instrumentos: Cuestionario a trabajadores

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	Competencias básicas	Adaptación	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	<b>Cuestionario</b>
		Tolerancia	Los trabajadores de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	
		Aptitudes	Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	
	Competencias genéricas	Conocimientos	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	
		Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los trabajadores de la institución	
		Proactividad	Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	
		Toma de decisiones	Los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas	
	Competencias específicas	Habilidades y destrezas	Los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones Los trabajadores poseen las destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	
		Negociación	Se evidencia una buena capacidad de negociación en los trabajadores	
		Liderazgo	Se ejerce un liderazgo efectivo dentro de la institución	
		Experiencia laboral	En general, considera que los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones	

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Eficacia laboral	Cronogramas	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	Cuestionario
		Tareas asignadas	La asignación de tareas en la municipalidad es de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto	
		Cumplimiento de objetivos	Se asignan tareas claras a los trabajadores de la institución	
		Calidad de trabajo	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	
	Eficiencia laboral	Participación del colaborador	Considera que los trabajadores realizan sus labores con calidad	
		Compromiso laboral	Los trabajadores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	
		Condiciones laborales	Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad	
		Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño de los trabajadores	
		Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas		

## Matriz de instrumentos: Cuestionario a ciudadanos

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Eficacia laboral	Cronogramas	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	Cuestionario
		Tareas asignadas	Se asignan tareas adecuadas a los trabajadores de la institución	
		Cumplimiento de objetivos	Los trabajadores de la institución cumplen a cabalidad con sus tareas	
		Calidad de trabajo	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	
	Eficiencia laboral	Participación del colaborador	El trabajo realizado por los trabajadores de la municipalidad es de una alta calidad	
		Compromiso laboral	Los trabajadores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	
		Condiciones laborales	Los trabajadores de la municipalidad demuestran su alto compromiso con sus labores	
		Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Las condiciones en la municipalidad son favorables para la realización de las labores de los trabajadores	
		Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	

## Anexo 8. Evaluación por juicio de expertos

### JUICIO EXPERTO 01



#### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023". 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	VILLANUEVA BUTRÓN GROOVER VALENTY	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	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):	Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
Procedencia:	Piura
Administración:	PROPIA
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	La Unión -Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES**  
Según Cety's Universidad (2021) las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. Incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para hacerlo a pesar de alguna dificultad
- **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**
- Según, Chiavenato (2019) precisa que el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual para el logro de las metas



Variable	Dimensiones	Definición
COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias básicas</li> <li>• Competencias genéricas</li> <li>• Competencias específicas</li> </ul>	Las competencias laborales se medirán a través de las competencias básicas, genéricas y específicas, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia laboral</li> <li>• Eficiencia laboral</li> </ul>	El desempeño laboral se medirá a través de la eficacia y la eficiencia laboral, mediante la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023" elaborado por Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes y Juárez Valdiviezo, Luigui Crithian en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Competencias Básicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	4	3	4	
Tolerancia	Los empleados de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	4	4	4	
Aptitudes	Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Competencias Genéricas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	Los empleados de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	3	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución	4	4	4	
Proactividad	Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	4	4	4	
Toma de decisiones	Se observa una buena toma de decisiones por parte de los empleados	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Competencias Específicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades y destrezas	Los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	4	4	4	
Negociación	Se evidencia una buena capacidad de negociación en los colaboradores	4	4	4	
Liderazgo	Se ejerce un liderazgo efectivo dentro de la institución	4	3	4	
Experiencia laboral	La experiencia laboral de los trabajadores influye positivamente en su desempeño	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cronogramas	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	4	4	4	
Tareas asignadas	Se asignan tareas adecuadas a los empleados de la institución	4	4	4	
	Se asignan tareas claras a los empleados de la institución	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	4	4	4	
Calidad de trabajo	Se percibe que el trabajo realizado por los trabajadores tiene un alto nivel de calidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación del colaborador	Los colaboradores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	4	4	4	
Compromiso laboral	Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de	4	4	4	
Condiciones laborales	Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño eficiente	4	4	4	
Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	4	4	4	



.....  
Dr. Groover Valenty Villanueva Butrón  
DNI/N° 02842722

## JUICIO EXPERTO 02



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023". 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	PROPIA
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	La Unión -Piura
<b>Significación:</b>	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES**  
Según Cety's Universidad (2021) las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. Incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para hacerlo a pesar de alguna dificultad
- **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**
- Según, Chiavenato (2019) precisa que el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual para el logro de las metas



Variable	Dimensiones	Definición
COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias básicas</li> <li>Competencias genéricas</li> <li>Competencias específicas</li> </ul>	Las competencias laborales se medirán a través de las competencias básicas, genéricas y específicas, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficacia laboral</li> <li>Eficiencia laboral</li> </ul>	El desempeño laboral se medirá a través de la eficacia y la eficiencia laboral, mediante la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023" elaborado por Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes y Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Competencias Básicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	4	4	4	
Tolerancia	Los empleados de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	4	4	4	
Aptitudes	Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Competencias Genéricas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	Los empleados de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	3	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución	4	4	4	
Proactividad	Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	4	4	4	
Toma de decisiones	Se observa una buena toma de decisiones por parte de los empleados	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Competencias Específicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades y destrezas	Los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	4	4	4	
Negociación	Se evidencia una buena capacidad de negociación en los colaboradores	4	4	4	
Liderazgo	Se ejerce un liderazgo efectivo dentro de la institución	4	3	4	
Experiencia laboral	La experiencia laboral de los trabajadores influye positivamente en su desempeño	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cronogramas	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	4	4	4	
Tareas asignadas	Se asignan tareas adecuadas a los empleados de la institución	4	4	4	
	Se asignan tareas claras a los empleados de la institución	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	4	4	4	
Calidad de trabajo	Se percibe que el trabajo realizado por los trabajadores tiene un alto nivel de calidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación del colaborador	Los colaboradores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	4	4	4	
Compromiso laboral	Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de	4	4	4	
Condiciones laborales	Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño eficiente	4	4	4	
Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	4	4	4	

 Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO  
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

DRA. PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES

## JUICIO EXPERTO 03



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023". 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CECILIA PAULA LUISA GOMEZ ZUÑIGA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	PROPIA
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	La Unión -Piura
<b>Significación:</b>	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES**  
Según Cety's Universidad (2021) las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. Incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para hacerlo a pesar de alguna dificultad
- **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**  
Según, Chiavenato (2019) precisa que el comportamiento del empleado en pos de las metas establecidas lo que constituye la estrategia individual para el logro de las metas

Variable	Dimensiones	Definición
COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias básicas</li> <li>• Competencias genéricas</li> <li>• Competencias específicas</li> </ul>	Las competencias laborales se medirán a través de las competencias básicas, genéricas y específicas, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista
DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia laboral</li> <li>• Eficiencia laboral</li> </ul>	El desempeño laboral se medirá a través de la eficacia y la eficiencia laboral, mediante la aplicación de un cuestionario y una guía de entrevista

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023" elaborado por Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes y Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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: Competencias Básicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adaptación	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios	4	4	4	
Tolerancia	Los empleados de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista	4	4	4	
Aptitudes	Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Competencias Genéricas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimientos	Los empleados de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas	4	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución	4	4	4	
Proactividad	Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades	4	4	4	
Toma de decisiones	Se observa una buena toma de decisiones por parte de los empleados	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Competencias Específicas**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades y destrezas	Los trabajadores poseen las habilidades y destrezas necesarias para cumplir con sus funciones	4	4	4	
Negociación	Se evidencia una buena capacidad de negociación en los colaboradores	4	4	4	
Liderazgo	Se ejerce un liderazgo efectivo dentro de la institución	4	4	4	
Experiencia laboral	La experiencia laboral de los trabajadores influye positivamente en su desempeño	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficacia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cronogramas	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos	4	4	4	
Tareas asignadas	Se asignan tareas adecuadas a los empleados de la institución	4	4	4	
	Se asignan tareas claras a los empleados de la institución	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones	3	3	4	Los trabajadores cumplen con los objetivos establecidos en sus funciones
Calidad de trabajo	Se percibe que el trabajo realizado por los trabajadores tiene un alto nivel de calidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación del colaborador	Los colaboradores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo	4	4	4	
Compromiso laboral	Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de	4	4	4	
Condiciones laborales	Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño eficiente	4	4	4	
Recursos económicos para el cumplimiento de metas	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas	4	4	4	



Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gomez Zuñiga  
CUAD. 15719

.....  
Mgtr. CECILIA PAULA LUISA GOMEZ ZUÑIGA

# Anexo 9. Reporte de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1088032488&lang=es&s=1&o=2262805419

feedback studio | LUIGUI CRISTHIAN JUAREZ VALDIVIEZO | Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajado... /0 < 11 de 38 > ?

**Resumen de coincidencias** ✕

**18 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 % >
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
5	www.yoefsantos.com Fuente de Internet	<1 % >
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
7	prezi.com Fuente de Internet	<1 % >
8	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 % >

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 11836 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | SPBL25PT +1.20% | 07:34 20/12/2023

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES :**  
Chapilliquén Fleitas, Julissa Mercedes (orcid.org/0000-0002-6854-0384)  
Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian (orcid.org/0000-0003-4218-5619)

**ASESORA:**  
Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reniel (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

## Anexo 10. Instrumentos de recolección de datos

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**  
**FICHA DE ENCUESTA AL PERSONAL**

Estimado trabajador, 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 *Desempeño Laboral* Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle 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

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

Competencias Laborales				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Competencias básicas	Adaptación	1	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista se adaptan fácilmente a los cambios					
	Tolerancia	2	Los trabajadores de la institución demuestran tolerancia hacia diferentes puntos de vista					
	Aptitudes	3	Los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente					
Competencias genéricas	Conocimientos	4	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cuentan con los conocimientos adecuados para realizar sus tareas					
	Trabajo en equipo	5	Se fomenta el trabajo en equipo entre los trabajadores de la institución					
	Proactividad	6	Los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades					
	Toma de decisiones	7	Los trabajadores demuestran capacidad para la toma de decisiones en sus respectivas áreas					
Competencias específicas	Habilidades y destrezas	8	Los trabajadores poseen las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones					
		9	Los trabajadores poseen las destrezas necesarias para cumplir con sus funciones					
	Negociación	10	Se evidencia una buena capacidad de negociación en los trabajadores					
	Liderazgo	11	Se ejerce un liderazgo efectivo dentro de la institución					
	Experiencia laboral	12	En general, considera que los trabajadores poseen la experiencia laboral necesaria para desempeñar bien sus funciones					

Desempeño Laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficacia Laboral	Cronogramas	13	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos					
	Tareas asignadas	14	La asignación de tareas en la municipalidad es de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto					
		15	Se asignan tareas claras a los trabajadores de la institución					
	Cumplimiento de objetivos	16	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones					
	Calidad de trabajo	17	Considera que los trabajadores realizan sus labores con calidad					
Eficiencia Laboral	Participación del colaborador	18	Los trabajadores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo					
	Compromiso laboral	19	Existe un alto nivel de compromiso laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad					
	Condiciones laborales	20	Las condiciones laborales en la institución son favorables para el desempeño de los trabajadores					
	Recursos económicos para el cumplimiento de metas	21	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas					

Muchas gracias

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**  
**FICHA DE ENCUESTA A CIUDADANOS**

Estimado ciudadano, 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 *Desempeño Laboral* Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle 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

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

Desempeño Laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Eficacia Laboral	Cronogramas	1	Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos					
	Tareas asignadas	2	Se asignan tareas adecuadas a los trabajadores de la institución					
		3	Los trabajadores de la institución cumplen a cabalidad con sus tareas					
	Cumplimiento de objetivos	4	Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones					
	Calidad de trabajo	5	El trabajo realizado por los trabajadores de la municipalidad es de una alta calidad					
Eficiencia Laboral	Participación del colaborador	6	Los trabajadores de la Municipalidad participan activamente en su trabajo					
	Compromiso laboral	7	Los trabajadores de la municipalidad demuestran su alto compromiso con sus labores					
	Condiciones laborales	8	Las condiciones en la municipalidad son favorables para la realización de las labores de los trabajadores					
	Recursos económicos para el cumplimiento de metas	9	Los recursos económicos son adecuados para que los trabajadores cumplan con sus metas					

Muchas gracias

**GUÍA DE ENTREVISTA A JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE BELLAVISTA DE LA UNIÓN**

Nombre:

Fecha:

Estimado señor, se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el presente 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

**Competencias Laborales**

1. ¿Qué tan fácilmente se adaptan a los cambios los trabajadores de la Municipalidad? Explique

En el periodo de la gestión es difícil adaptarse a los cambios en sus áreas competentes, como se sabe los cas 728 tienen más ventaja de cumplir con sus funciones asignadas, y la 725 son trabajadores Nombrados no se adaptan a los cambios ya que no tienen experiencia para asumir los puestos en el área que les asignan en gestión pública y los servidores públicos son los que muchas veces no se adaptan a los cambios ya que son personas que no tienen experiencia para poder asumir un cargo.

2. ¿Considera que los trabajadores poseen las aptitudes y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones eficientemente? ¿Por qué?

No todos poseen con las aptitudes ya que no tienen la capacidad para desempeñarse profesionalmente y así obtener un buen desempeño en sus labores

Por que todo depende de sus conocimientos para poder desempeñar bien sus funciones.

3. ¿Se fomenta el trabajo en equipo entre los colaboradores de la institución? ¿De qué manera?  
Si se fomenta el trabajo en equipo ya que se apoya en las actividades que realice alguna área están apoyando para que todo salga bien .
4. ¿Se le facilita a los trabajadores la toma de decisiones en sus áreas?  
¿Por qué?  
Si por que cada área evalúa sus competencias ante una problemática y así poder obtener una solución.
5. ¿Los trabajadores poseen las habilidades y destrezas operativas necesarias para cumplir con sus funciones? Explique  
Si poseen con las habilidades y destrezas operativas como lo es las herramientas digitales que tienen a su disposición para poder cumplir con sus funciones
6. ¿Qué tipo de liderazgo se practica en la municipalidad? ¿Por qué?  
El liderazgo participativo influye mucho en las labores de cada trabajador ya que muchas veces hay diferentes actividades y los trabajadores apoyan el los eventos que se realizan .

### **Desempeño Laboral**

1. ¿Los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista cumplen con los cronogramas establecidos? Explique  
Algunas veces por que no todos los trabajadores cumplen con las metas en un determinado plazo ya que no tienen la capacidad
2. ¿Cómo se asignan las tareas a los empleados de la institución?  
Se asignan de acuerdo al perfil y el rol de la municipalidad .
3. ¿Los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones? ¿Por qué?  
A veces cumplen con el cuadro único de asignación de funciones.
4. ¿Usted considera que el trabajo realizado por los trabajadores tiene un alto nivel de calidad? Explique  
Es deficiente por que muchas veces se contrata personal que no está totalmente capacitado y todo ello influye a que no tenga un nivel alto de

calidad es por ello que el cumplimiento de los perfiles para cada área es importante para el desarrollo de sus capacidades y atribuciones

5. ¿Existe alguna estrategia para fomentar el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad? Explique

No existe ninguna estrategia y es por eso que afecta más a los trabajadores ya que no se capacitan para tener el compromiso laboral de realizar bien sus labores en dicha Municipalidad

6. ¿Cómo califica las condiciones laborales en la institución? Explique

Las condiciones es intermedia ya que no todos cumplen con un buen desempeño laboral para realizar sus actividades .

7. ¿Se cuenta con los recursos económicos necesarios para que los trabajadores cumplan con sus metas? ¿Por qué?

No se cumple ya que sus pagos de sus honorarios son bajos y todo ello influye a que los trabajadores no cumplan con sus metas ,y los motive a esforzarse a trabajar y le pongan un mejor empeño a sus labores

## Anexo 11. Fórmula para el cálculo de la muestra de ciudadanos

n: Número de elementos de la muestra

$\alpha$ : Nivel de significación.

$Z_{\alpha}$ : Puntuación correspondiente al nivel de significación.

p: % estimado (proporción de la población)

q: 100- p

e: error permitido

En tal caso se toma p=50% y q= 50%.

Se aplica la fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) \cdot (0.5) \cdot (3081)}{(0.07)^2 (3081-1) + 1.96^2 \cdot (0.5) (0.5)}$$

$$n = 184 \text{ personas}$$

## Anexo 12. Confiabilidad del instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1. ESTUDIANTE</b> :	Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b> :	Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b> :	Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b> :	Cuestionario para <i>medir la variable:</i> <b>Competencias Laborales</b>
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b> :	KR-20 Kuder - Richardson ( ) Alfa de Cronbach. (X)
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b> :	21/ 06 /2023
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b> :	10 colaboradores

### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.9070</b> o <b>(90.70%)</b> , que según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad definida como <b>EXCELENTE</b> con respecto a la variable <b>Competencias Laborales</b> .
---	---

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

--

**ING. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN**  
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones  
 C.I.P. 113341  
 MAESTRIA EN ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN  
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

#### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1. ESTUDIANTE</b>	:	Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	:	Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	:	Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	:	Cuestionario
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	:	<i>KR-20 Kuder - Richardson ( )</i>
	:	<i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	:	12/ 06 /2023
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	:	10 colaboradores

#### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.9566</b>
---	---------------

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

Según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad definida como **EXCELENTE** por tener un Alfa de Cronbach de **95.66%**

**ING. GRODVER VALENTÍN VILLANUEVA BUTRÓN**  
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones  
 C.I.P. 113341  
 MAESTRIA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN  
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1. ESTUDIANTE</b>	: Chapilliquen Fiestas, Julissa Mercedes Juárez Valdiviezo, Luigui Cristhian
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	: Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	: Administración
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	: Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	: KR-20 Kuder - Richardson ( ) Alfa de Cronbach. (X)
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	: 21/ 06 /2023
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	: 10 colaboradores

### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.9546 o (95.46%)</b> , que según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad definida como <b>EXCELENTE</b> con respecto a la variable <b>Desempeño Laboral</b> .
---	---

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

**ING. GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN**  
 Ing. Industrial en Investigación de Operaciones  
 C.I.P. 113341  
 MAESTRIA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN  
 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

## **ANEXO 13: PROPUESTA**

### **ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL BELLAVISTA DE LA UNIÓN**

#### **1. Objetivo de la propuesta**

Promover el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión

#### **2. Justificación**

En el contexto actual, las competencias laborales devienen en un factor muy importante para el efectivo desempeño de una organización, donde la empatía con los usuarios es un hito de primer orden para lograr el desarrollo de productos y servicios en sintonía con el público objetivo. En este orden de ideas, las municipalidades constituyen la instancia de gobierno más cercana a la ciudadanía y, por tanto, el personal que conforma la planta laboral debe poseer las competencias, traducidas en habilidades y destrezas que garanticen la provisión de un servicio óptimo para los ciudadanos, lo cual redundará en un mayor valor social, en la medida que dichos servicios municipales satisfagan las demandas sociales de la comunidad, contribuyendo a la gobernabilidad del distrito.

#### **3. Matriz FODA**

A continuación se presenta el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>F1 capacidad para la toma de decisiones</p> <p>F2 los trabajadores muestran proactividad al abordar nuevas responsabilidades</p> <p>F3 los trabajadores logran cumplir los objetivos establecidos en sus funciones</p> <p>F4 los trabajadores realizan sus labores con calidad</p>	<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>D1 limitada tolerancia a diferentes puntos de vista durante el desempeño eficiente de sus funciones</p> <p>D2 limitado fomento al trabajo en equipo.</p> <p>D3 limitada disponibilidad de habilidades laborales por parte de los trabajadores</p> <p>D4 limitada práctica del liderazgo participativo y la insuficiente experiencia laboral</p> <p>D5 limitada claridad en la asignación de tareas</p> <p>D6 limitado compromiso y condiciones laborales</p>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>O1 disponibilidad de expertos en coaching laboral</p> <p>O2 instituciones especialistas en capacitación a personal (universidades, institutos)</p> <p>O3 ciudadanía que apoya la gestión municipal</p>	<p><b>FO</b></p> <p>F1,O1 ejecutar un programa de coaching</p>	<p><b>DO</b></p> <p>D2,D3,D5,O2 desarrollar un liderazgo transformador por parte de quienes ejercen cargos directos y jefaturales en la municipalidad</p>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>A1 disminución del nivel de gobernabilidad del distrito</p> <p>A2 protestas de la comunidad</p> <p>A3 bienestar ciudadano menoscabado</p>	<p><b>FA</b></p> <p>F2,F3,A2 diseñar y actualizar periódicamente un manual de procedimientos</p>	<p><b>DA</b></p> <p>D3,D6,A1,A3 realizar capacitaciones con el fin de mejorar las competencias laborales de los trabajadores</p>

#### 4. Estrategias a desarrollar

- a) Ejecutar un programa de coaching para empoderar a los trabajadores de la institución. Dicho programa debe estar orientado a la mejora de las habilidades blandas como la tolerancia y la resiliencia para un mejor trabajo en equipo y adaptación al cambio, así como el compromiso con los objetivos institucionales.
- b) Desarrollar un liderazgo transformador por parte de quienes ejercen cargos directos y jefaturales en la municipalidad, a fin de que sean capaces de propiciar un mejor trabajo en equipo de sus colaboradores, alineando sus

competencias para el logro de objetivos en el marco de una cultura organizacional basada en valores compartidos.

- c) Realizar capacitaciones con el fin de mejorar las competencias laborales de los trabajadores. Esto debe obedecer a un diagnóstico semestral de competencias, el cual debe ser la base para el programa de desarrollo de personas y su respectiva planificación presupuestal.

## **5. Descripción de las estrategias**

### **5.1. Programa de coaching laboral**

- a) **Objetivo:**

El diseño del plan inicia con la caracterización de los equipos de trabajo, esto es conocer su comportamiento frente a los usuarios y su posición frente a la institución. Supone conocer sus expectativas y proyecciones asociativas de tal manera que expresen lo que en su conjunto esperan para mejorar su desempeño dentro de la organización.

- b) **Indicadores:**

% de participación de directivos y personal subordinado

% de satisfacción de los asistentes

% de personas que concluyen el programa

Nivel de conocimiento y aprendizaje adquiridos

- c) **Metas:**

85% de participación de directivos y personal subordinado

95% de satisfacción de los asistentes

85% de personas que concluyen el programa

c) Programa de actividades

- Conocimiento integral del equipo de colaboradores
- Identificar estándares de desempeño esperado factibles, sin que estos afecten la moral del grupo.
- Gestionar procesos que faciliten la comunicación entre la empresa y los colaboradores, tanto de manera individual como colectiva.
- Tabulación y procesamiento de resultados.

El programa estará a cargo de un coach externo y se desarrollará con grupos focalizados de entre ocho y diez colaboradores previamente seleccionados. Las sesiones se programaran inmediatamente después del refrigerio y por espacio mínimo de una hora diaria, con un formato de informalidad para facilitar la libre comunicación entre las partes. El coach deberá contar con herramientas para registrar los aspectos relevantes de cada sesión, los mismos que serán analizados con representantes de la alta dirección para garantizar la puesta en marcha de medidas correctivas de acuerdo a los resultados obtenidos.

e) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar al responsable del programa de coaching laboral																				
Entrevista entre el coach y los directivos de la municipalidad																				
Ejecución del programa de coaching en la municipalidad																				
Procesamiento de resultados																				
Medición de la satisfacción de los participantes																				
Retroalimentación con los participantes																				

f) Presupuesto

<b>Actividades</b>	<b>Inversión</b>
Designar al responsable del programa de coaching laboral	S/ 150.00
Entrevista entre el coach y los directivos de la municipalidad	S/ 100.00
Ejecución del programa de coaching en la municipalidad	S/ 2500.00
Procesamiento de resultados	S/ 200.00
Medición de la satisfacción de los participantes	s/ 200.00
Retroalimentación con los participantes	S/ 200.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 3350.00</b>

## 5.2. Desarrollo del liderazgo transformador

a) Objetivo:

Planificar y ejecutar un programa de formación sobre liderazgo transformacional.

b) Indicadores:

% de directivos que participan del programa  
Secuencia de temas que conforman el programa  
Satisfacción de los directivos con los temas asignados.  
Nivel de conocimiento y aprendizaje.  
Certificación de participación a la capacitación.

c) Metas:

85% de directivos que participan del programa  
95% de satisfacción de los participantes  
Adquisición de mayor conocimiento en técnicas de liderazgo transformador

d) Programa de actividades

Tomando en cuenta que se necesita de nuevos líderes comprometidos con impulsar el cambio, se busca, con la presente estrategia, planificar y ejecutar

un programa que sirva de apoyo y complemento en la formación de los directivos sobre liderazgo transformacional, ya que ello va a contribuir al desarrollo de sus potencialidades, que puedan aportar lo mejor de sus conocimientos, habilidades, competencias, cultura, compromiso y experiencias a la entidad educativa, favoreciendo el vínculo interpersonal entre ellos.

Se pretende, por ello, propiciar el ambiente adecuado para que un especialista brinde información sobre una serie de estrategias que los integrantes de la Institución deben conocer para poder ejercer adecuadamente sus funciones y dirigir asertivamente un determinado grupo aplicando este estilo de liderazgo. Todo ello permitirá la adecuada toma de decisiones y solucionar problemas de manera madura.

- Propuesta del programa de liderazgo transformacional:
- Solicitar una reunión con el alcalde y/o gerente municipal para gestionar la aprobación del programa de liderazgo transformacional.
- Organización del programa:
- Gestionar material necesario para el desarrollo del programa.
- Desarrollo del programa de liderazgo.
- Evaluación del programa.
- Certificación.

d) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Propuesta del programa de liderazgo transformador	■	■																		
Reunión con el alcalde y/o gerente municipal				■																
Organización del programa					■	■														
Desarrollo del programa de liderazgo transformador									■	■	■									
Evaluación del programa													■	■						
Certificación																	■	■		

f) Presupuesto

<b>Actividades</b>	<b>Inversión</b>
Propuesta del programa de liderazgo transformador	S/ 150.00
Reunión con el alcalde y/o gerente municipal	S/ 40.00
Organización del programa	S/ 200.00
Desarrollo del programa de liderazgo transformador	S/ 2000.00
Evaluación del programa	s/ 100.00
Certificación	S/ 200.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 2690.00</b>

### 5.3. Capacitaciones para mejorar las competencias laborales

a) Objetivo:

Planificar y ejecutar un programa de capacitación para fortalecer distintas competencias laborales en los trabajadores de la municipalidad.

b) Indicadores:

- Número de participantes para su formación.
- Porcentaje de fortalecimiento de sus competencias.
- Nivel de cumplimiento de los objetivos y/o metas laborales
- Nivel de fortalecimiento de sus competencias laborales

c) Metas:

- 90% de participación de los trabajadores
- Lograr un 70% el fortalecimiento de las habilidades laborales.
- 85% de satisfacción con el programa

d) Programa de actividades

- Organización del programa:
- Gestionar material necesario para el desarrollo del programa.

- Desarrollo del programa de capacitación .
- Evaluación del programa.
- Certificación.

e) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Organización del programa:	■	■	■	■																
Gestionar material necesario para el desarrollo del programa.	■	■	■	■																
Desarrollo del programa de capacitación .					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Evaluación del programa.																	■	■	■	■
Certificación.																				■

f) Presupuesto

Actividades	Inversión
Organización del programa:	S/ 200.00
Gestionar material necesario para el desarrollo del programa.	S/ 200.00
Desarrollo del programa de capacitación .	S/ 2000.00
Evaluación del programa.	s/ 100.00
Certificación.	S/ 200.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 2700.00</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, 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 desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023", cuyos autores son CHAPILLIQUEN FIESTAS JULISSA MERCEDES, JUAREZ VALDIVIEZO LUIGUI CRISTHIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE <b>DNI:</b> 02845588 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el 03-12-2023 14:06:25

Código documento Trilce: TRI - 0678902