



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del capital humano y competencias laborales en los
colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ayala Jacinto, Delcy Maritza (orcid.org/0000-0001-5553-0082)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con amor y en muestra de gratitud al apoyo incondicional que me brinda durante todo este tiempo Mi madre y también a mi Papá; que gracias a su esfuerzo y sacrificio de poder brindarme la oportunidad de tener una formación académica mediante una carrera profesional, que me permitirá en adelante alcanzar mis objetivos y sueños tanto personales como profesionales; asimismo a mi hijo que es mi motivación de seguir adelante y la razón de cada día ser mejor y esforzarme para brindarle una buena calidad de vida.

(Delcy Maritza)

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y sabiduría para culminar exitosamente esta investigación; a mis profesores y asesoras por creer en nuestra capacidad y compartirnos sus conocimientos para poder desarrollar satisfactoriamente nuestra investigación y de esa forma sea útil para la sociedad.

(Delcy Maritza)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AYALA JACINTO DELCY MARITZA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
AYALA JACINTO DELCY MARITZA DNI: 73521672 ORCID: 0000-0001-5553-0082	Firmado electrónicamente por: DMAYALAJ el 22-03- 2024 23:37:00

Código documento Trilce: INV - 1537904



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023.", cuyo autor es AYALA JACINTO DELCY MARITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 13-12- 2023 09:20:38

Código documento Trilce: TRI - 0679450

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iv
Declaratoria de Autenticidad Del Asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Informe de aplicación cuestionario	24
4.2. Informe de aplicación de la guía de	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Puntuación de ítems en la escala de Likert	15
TABLA 2 Expertos para la validación del instrumento	15
TABLA 3 Fiabilidad del cuestionario.....	16
TABLA 4 Resultados descriptivos del primer objetivo específico	18
TABLA 5 Correlación de Spearman de primer objetivo específico	20
TABLA 6 Resultados descriptivos de segundo objetivo específico	21
TABLA 7 Correlación de Spearman de segundo objetivo específico	23
TABLA 8 Resultados descriptivos la tercer objetivo específico	24
TABLA 9 Correlación de spearman de rendimiento laboral y competencias laborales.....	25
TABLA 10 Relación de las variables	26
TABLA 11 Prueba de correlación de spearman entre las variables gestión del capital humano y competencias laboral.....	27
TABLA 12 Puntuación de ítems en la escala de Likert	27
TABLA 13 Operacionalización de variables.....	47

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura 2023. Se utilizó una metodología aplicada, de enfoque mixto, no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la municipalidad, con respecto a los instrumentos de recolección de datos se empleó el cuestionario y la guía de entrevista. Los resultados demostraron que existe una percepción muy alta por parte de la gestión del capital humano respecto a las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Sechura. Las principales conclusiones dan cuenta cuyas variables de 32 preguntas de 0.956 clasificándose como excelente, para la V1: Gestión del capital humano de 18 preguntas de 0.923 calificándola como elevada y de la V2: Competencias laborales de 14 preguntas de 0.892 calificándola como muy buena; tal manera que sus preguntas tienen consistencia interna y son aplicadas a otras unidades de análisis.

Asimismo, se concluyó que existe una relación significativa entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023, el cual reflejó un factor de Spherman= 0, 966 y sig. =0.000.

Palabras clave: Clima laboral, gestión del capital humano, reconocimiento, compromiso, competencias laborales.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between human capital management and work skills in the employees of the Provincial Municipality of Sechura, Piura 2023. An applied methodology was used, with a mixed, non-experimental, transversal and correlational approach. The population was made up of 30 employees of the municipality. Regarding the data collection instruments, the questionnaire and the interview guide were used. The results showed that there is a very high perception on the part of human capital management regarding labor competencies in the Provincial Municipality of Sechura. The main conclusions show which variables of 32 questions of 0.956 classifying as excellent, for V1: Human capital management of 18 questions of 0.923 classifying it as high and of V2: Labor skills of 14 questions of 0.892 classifying it as very good; such that its questions have internal consistency and are applied to other units of analysis.

Keywords: Work environment, human capital management, recognition, commitment, work skills.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión de capital humano es considerada una pieza importante para las diferentes organizaciones, por ello evaluar el desempeño laboral permite a las organizaciones conocer los resultados y de esta manera poder planear sus objetivos ya sea en su visión, misión y estrategias para poder implementarlas en su organización y sobre todo concretar acciones para dar una visión de las metas alcanzadas como organización. La globalización exige a las diferentes organizaciones mantenerse actualizadas, debido que habitualmente existe un cambio académico y científico, sobre todo en el progreso del conocimiento técnico, en las áreas administrativas, porque es base fundamental para el funcionamiento estratégico y operativo de una organización, que va permitir evaluar los procesos productivos y competitivos para el progreso de los propósitos o metas de la organización.

En el contexto internacional, Muños en México (2017) señaló que la diferencia en la educación brinda diversas posibilidades para plantear una fuerza laboral diversa, es importante el enlace entre el capital humano y la estrategia para lograr una alta productividad. Cuando una organización desea expandir sus horizontes, puede afrontar diferentes situaciones buenas o malas, pero uno fundamental es el personal, por ende, reconoció que es muy importante la adecuada implementación de un sistema de gestión de RR. HH para una organización.

Vargas et al. en Cuba (2018) argumentaron favorablemente el emplear enfoques nuevos en la gestión de RR. HH, como el de competencias, porque se permitió las intervenciones más efectivas, quienes creen necesariamente investigar los cambios significativos en el lugar de trabajo y en los servicios sanitarios provocados por los procesos de reforma sectorial. Este marco permitió adoptar el enfoque por competencias para la gestión de los recursos humanos y la formación continua en el sector sanitario, con el propósito de brindar atención de calidad al usuario, originando que las competencias constituyen un modo de

trabajar en la gestión del capital humano que brinde una mejor estructuración entre gestión, educación y trabajo

Asimismo, Rueda (2018) indicó según estudios realizados en Costa Rica por el Consejo Nacional de Rectores, que las competencias laborales más notables a nivel mundial se vinculan con la búsqueda de solución de problemas, y sobre todo la buena gestión del capital humano sin importar la carrera que estudien; sin embargo considera para las ciencias administrativas como principales competencias laborales el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, entre otros , con el propósito de cambiar el modelo de aprendizaje basado en el crecimiento de competencias profesionales para laborar y brindar una mejor educación al graduado.

A nivel nacional Medina en Perú (2017) señaló que después de realizar la medición de desempeño y competencias laborales en el capital humano de TK Elevadores Perú y demás empresas peruanas solo invierten el 30% en capacitaciones, sin embargo no consideraron la inversión en potenciar al capital humano que contribuirá alcanzar los resultado o metas trazadas, además de beneficiar al colaborador para contribuir en la superación profesional. Por ello León (2017), indicó que las organizaciones que trabajan con capital humano se enfrentaron a un constante cambio dentro de su organización, ya que asumieron retos que los empujó a definir y plantear estrategias, aunque muchas veces las organizaciones privadas suelen adaptarse rápido a los cambios, mientras que las entidades públicas no. Por eso la importancia de conocer diversos estudios científicos, y conocer los factores que intervienen en la eficiencia de la organización.

El talento humano es una pieza fundamental para la cultura de cada empresa, porque garantiza a sus líderes la eficiencia para poder tomar decisiones. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017), resalta que lo importante de todas las municipalidades es que logren los niveles altos de eficacia y eficiencia, para poder brindar servicio de calidad y permita el crecimiento de las personas que conforman ese equipo laboral. Por ello se debe priorizar las competencias de los empleados, porque aportarán en el ámbito

técnico cognitivo, así como social, para alcanzar la buena gestión del recurso humano en las entidades, y dentro de ellas está la Municipalidad de Sechura.

A nivel local, en el consejo provincial, ubicado en la provincia de sechura, se ha observado que el capital humano resultaron ser trabajadores que asumen con poca responsabilidad su labores, no se muestran motivados , y se conforman con lo que ya conocen, no buscan o experimentan diferentes formas de apoyar al usuario, muchas veces carecen de conocimiento técnico acerca de la función que desempeñan . por ello es importante conocer las competencias laborales que presentan los servidores municipales de la entidad, por ende se la presente investigación tiene como título: “Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023”, fue utilizada como instrumento que permitió mejorar a la entidad edil. Dentro de la investigación se analizó el nivel de relación entre las variables en estudio.

El problema principal fue: ¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023?, los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?; (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión de empleo y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?, (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?

El objetivo general del estudio fue: Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023. Asimismo como objetivo específicos se planteó: (a) Analizar la relación entre la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial, (b) Diagnosticar la relación entre la dimensión gestión de empleo y competencias laborales, (c) Establecer la relación entre la

dimensión de gestión rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Para Lam (2017), señaló que justificar una investigación es demostrar en base a resultados, aportes o razones científicas, económicas y sociales por las que se busca la solución del problema encontrado, porque cualquier investigación se debe realizar con un propósito plasmado. Asimismo se debe sustentar por qué es necesario realizar el estudio y explicar los beneficios que se esperan con el conocimiento obtenido. Por lo tanto, esta investigación se justificó de manera teórica con la finalidad de buscar, sustentar definiciones y aportes de distintos autores conociendo modelos de teorías que siguen afirmando la relación de las variables en estudio, siendo vital como aporte de la literatura presentada; con el fin de dar a conocer a jefes, gerentes de cada área de la organización. Beneficiando a jefes y colaboradores en general.

Por lo tanto, se planteó como hipótesis general: Que existe una relación significativa entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de dicha entidad pública. Asimismo, como hipótesis específica se planteó: (a) Existe una relación significativa entre la gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023. (b) Existe una relación positiva entre gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023. (c) Existe una relación positiva entre rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de entidad provincial de Sechura, Piura – 2023

La Gestión de capital humano en sus inicios se designó administración de recursos humanos, donde se menciona bajo este texto también al término de competencias laborales, para dirigirse a todas las características que un trabajador requiere para poder tener un desempeño dentro de la organización. Es por ello que considera muy importante poder determinar y definir la relación de las variables en estudio de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se consideró diversos estudios que han determinado los objetivos al presente, a nivel internacional se tienen los siguientes:

Mora, et al (2018) en su estudio, en Bogotá Colombia, donde el objetivo fue determinar la productividad que genera el certificar en competencias laborales a los asociados. Se empleó la metodología con estudios cualitativos y cuantitativos de un estudio aplicado, aplicando métodos empíricos (encuestas) y procedimientos estadísticos; concluyendo que obtuvieron resultados positivos por ende realizaron la certificación correspondiente , dándoles a conocer a sus asociados los beneficios que traen a su vida no solo personal sino laboral, porque tras la obtención de la certificación no solo tendrán un salario justo sino que también serán altamente capacitados en conocimientos y habilidades que pueden desarrollar en cualquier organización.

Di Trolio (2018), en su estudio de investigación, señaló que la Pymes argentinas cuentan con personal que ocupan puestos jerárquicos pero lamentablemente no cuentan con las competencias inherentes para que se les considere líderes; el estudio realizado tuvo como objetivo general determinar el liderazgo en las empresas pymes de Argentina y su efecto en la gestión de talento humano, llegando a diferentes conclusiones una de ellas es que gran parte de los colaboradores que ocupan puestos jerárquicos, resultaban ser jefes pero no líderes, y parte de ello es que la organización no tiene un plan de carrera para su personal, tal es así que planteo diferentes ideas de mejora como Conformar un Departamento de RRHH orientado a velar por el desarrollo de las actividades necesarias a los efectos de hacer más eficiente el desempeño del personal y asimismo propuso que deben propiciar tanto supervisores, jefes o gerentes entiendan la diferencia entre gestionar y liderar a los colaboradores de dicha organización.

Según Villa en Ecuador (2020), en su trabajo de investigación, quien señala como objetivo el recopilar información y realizar la evolución del concepto de competencia laboral, quien señala la importancia de los trabajadores nuevos que se incorporan al equipo de una organización o empresa, posean habilidades y

competencias que permitan potenciar el desarrollo del nivel laboral. Asimismo, Armijos et al. (2019) en su artículo, tuvo como finalidad estudiar la gestión de los RR. HH en las empresas, en las situaciones actuales; fue reestructurado a través de los métodos de investigación científica, histórico-lógico, analítico-sintético. Se determinó que el recurso humano son activos primordiales para las organizaciones; la gestión de capital humano tiene que ver con políticas empresariales.

A nivel nacional Anastasio, et al. (2020), en su investigación cuyo objetivo fue determinar las habilidades y/o capacidades en los trabajadores, aplicando una metodología descriptiva, correlacional con un enfoque cuantitativo, en la entidad municipal de la región de Lambayeque-Perú, donde se manifiesta que existen habilidades y capacidades en los colaboradores que determinan el talento humano y como afectan al crecimiento empresarial y ejecución de objetivos en la motivación laboral. Además demostró que hay una relación favorable de la gestión de talento humano por competencias y motivación laboral en la entidad edil.

Para, Sánchez (2021) en su estudio de investigación ha determinado que el talento humano que desarrollan en los trabajadores de dicha entidad, obtienen una relación significativa baja con el logro de competencias laborales; asimismo señala que la subgerencia de Gestión de Talento Humano debe promover la participación activa de las dimensiones señaladas en su estudio para que les permita desarrollar mayores actividades en los servidores municipales.

Por otro lado Rengifo (2018) en su investigación planteó encontrar la relación del proceso de capacitación y el desempeño laboral de los subordinados administrativos del OEFA (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental). Teniendo un enfoque cuantitativo, determinando que existe vínculo positivo entre dichas variables, al igual que capacitación y capacidad cognitiva.

Según Sánchez (2019) en su artículo de investigación, de estudio metodológico cuantitativo, cuyo objetivo es identificar la importancia del capital humano para una organización, concluyendo que es importante para una empresa el capital humano porque permitirá la evolución de productividad en

una organización; con sus conocimientos y conjunto de habilidades permitirán la producción de la organización.

Rolando (2018), en su estudio de investigación tiene como población 60 colaboradores y el desarrollo de dicha información se manejó con la técnica de encuesta, bajo un enfoque cuantitativo; se propuso determinar la relación entre el desarrollo laboral y la gestión del capital humano, y llegó a la conclusión de que ambas variables estaban significativamente correlacionadas, porque permitirá el crecimiento de la organización de acuerdo a las diferentes acciones que a diario realizan los colaboradores.

A nivel local Llontop (2020), en su trabajo de investigación en CMAC PIURA SAC- Agencia Balta; cuya finalidad fue crear un plan de gestión de talento humano que permita ayudar a evolucionar habilidades, implementar aptitudes y conocimientos que permitan mejorar la problemática de su investigación; dicho estudio es de diseño descriptivo, donde aplicó una encuesta a 36 personas, y descubrió a través de las tablas estadísticas que había pocas oportunidades de formación y crecimiento, así como una falta de comprensión de los planes.

Seguidamente se definen las variables de estudio, se sustentan en las definiciones teóricas:

Capital humano; Pedraza et al. (2022) señalaron que el capital humano es el conjunto de valores, actitudes, habilidades y competencias de los trabajadores, que permiten agregar valor a una empresa, por tanto, es propiedad exclusiva de los trabajadores. Incluye el conocimiento, la experiencia, la creatividad, la formación, el rendimiento académico, la lealtad y la motivación de los trabajadores, entre otros indicadores, todos los cuales pertenecen a los trabajadores y se los llevan cuando salen de una empresa. Además, Martínez, et al. (2022) indicó que la preparación tecnológica del capital humano es la habilidad y conocimientos que poseen, señaló que es el elemento indispensable son sus capacidades para que las Pymes aprovechen de manera eficaz el uso de las TIC. Asimismo, el estudio de Ríos (2016), señaló que los empresarios Pymes no confían en su capital humano, por tanto, no les proporciona acceso ilimitado a computadoras, internet e impidiéndoles la oportunidad de desarrollar sus capacidades en TIC, siendo conscientes de la importancia de adopción de

TIC y la preparación tecnológica. Según Montalván et al. (2021) define que es la actividad que permite llegar al trabajo colectivo de manera eficaz entre colaboradores , y jefes superiores que establece como objetivo que cada uno se identifique con la organización con la finalidad de lograr plantear relaciones positivas de manera comunicativa y participativa entre ellos .

Respecto a la primera dimensión de la variable gestión del capital humano se tiene Gestión de relaciones humanas y sociales, SERVIR (2022) señaló la importancia de llevar a cabo actividades de prevención y resolución de conflictos para comprender las relaciones individuales; como resultado, el empleador actúa en su propio interés cuando se trata de cuestiones como la incorporación, la compensación, la sindicalización, el despido y otras cuestiones.

Continuando con la segunda dimensión referente a gestión de empleo Solano (2022) señaló que, es un factor muy importante para las organizaciones quienes se caracterizan en la relación a la calidad a nivel de organización e institución al ámbito de acción de la administración focalizada en el sector público; además la gestión del empleo permite el óptimo y adecuado desempeño laboral del recurso humano quienes son una pieza clave dentro de la organización, asimismo como también de los servicio que brindan las entidades a través de los trabajadores.

Finalmente se tiene la tercera dimensión rendimiento. Servir (2022) en la que identificó y reconoció la contribución de los locadores civiles a los propósitos institucionales. De este modo, se demostró la necesidad de los empleados de mejorar su rendimiento laboral. La evaluación del desempeño, que fue descrita como el proceso esencial en el que se comprueba el desempeño del funcionario bajo el cumplimiento de las metas y tareas del cargo, equivale entonces a la gestión del desempeño.

Por otro lado, referente a la segunda variable competencias laborales Según, Bermúdez (2020) es el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que señalan a una persona capaz de obtener y cumplir metas tales como los objetivos de forma eficiente y ágil, permitiéndole alcanzar el éxito en el desarrollo de las funciones diarias en los cargos o puestos de trabajo que se les otorgue, generando a la organización el fortalecimiento a la gestión del

talento humano. A su vez, Ramírez (2019) determinó como factor importante para el éxito empresarial la capacitación, formación y el entrenamiento del personal en las competencias laborales, se articularon en base a un modelo de gestión de competencias que evaluaron, integraron y midieron todas las capacidades competitivas y productivas de manera individual, grupal o trabajo en equipos. Asimismo, Gonzales (2018) señaló la importancia que implicó para los gerentes o jefes inmediatos, motivar a su equipo de trabajo, para que los colaboradores y directivos, logren desarrollar esas competencias que llevan alcanzar el desempeño deseado.

A la vez respecto a la primera dimensión de la segunda variable Soca, (2020) indicó que, es la propagación mental donde las competencias intelectuales se relacionan y están vinculadas al aprendizaje autorregulado, las diferentes estrategias permitieron reprogramar la mente para poder responder de manera diferente a los mismos estímulos, de acuerdo a los contextos cambiantes de la vida. Asimismo, se asociaron a la toma de decisiones y la solución de problemas, según Rábanos (2020) consistió en la capacidad de poder analizar y comprender a los demás y sobre todo sus motivaciones. Además, permitió establecer relaciones adecuadas y positivas con el entorno y con uno mismo y establecer una adecuada comunicación, trabajo en equipo y la Proactividad dentro de una organización, se hizo mención de sus indicadores, por lo tanto, tenemos a Rábanos (2020) que definió la comunicación como el elemento clave del ser humano en la vida social, se consideró un medio importante donde las personas pueden intercambiar información, opiniones, conocimientos y sobre todo emociones para una relación de forma eficaz. El trabajo en equipo según Giraldo (2019) fue considerado como un conjunto de personas que se reúnen para poder lograr las metas u objetivos en común, además se relaciona con las mejoras organizacionales e individuales que aportaron al mejoramiento de la prestación de servicios en las organizaciones privadas o públicas. La Proactividad, Abanto (2019) determinó que, es el comportamiento organizacional y proactivo de un individuo o más, que es orientado al cambio, asimismo señaló que es una perspectiva personal que el trabajador asume la responsabilidad en su centro laboral de cualquier suceso que se presente

Finalmente, respecto a la última dimensión competencias organizacionales, Sánchez et al. (2017) señalaron que, son las habilidades de los trabajadores, es la capacidad que tienen para proporcionar resultados positivos y de alta calidad a la entidad o empresa que laboran, de esta forma establecen objetivos equilibrados y claros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo con Lozada (2017), el presente estudio es aplicado; pretende generar información que pueda ser aplicada directamente a los problemas de la sociedad utilizando el proceso de integración de teoría y producto a los descubrimientos tecnológicos de la investigación fundamental. En un sentido similar, Valdez et al. (2018) describieron el enfoque mixto como un procedimiento que responde a un planteamiento mediante el análisis, recolección y conexión de datos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio de investigación.

3.1.2 Diseño de investigación

El nivel correlacional pretende indicar el grado de relación entre dos o más variables de estudio. Para comprobar la hipótesis, primero se deben analizar las variables de estudio y establecer un vínculo antes de cuantificar el grado de relación, según Arias et al. (2021). Dado que se medirá el grado de relación entre las competencias laborales y la gestión del capital humano de la Municipalidad de Sechura, Piura-2023, la investigación se basa entonces en un nivel correlacional.

Además, es un estudio no experimental, según Álvarez (2020), que define un diseño no experimental como aquel en el que el investigador no manipula ninguna de las variables. También es transversal, lo que significa que es un estudio que examina una población o recoge datos en un momento específico en el tiempo.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1 independiente: Gestión del capital humano

Definición conceptual

Para, Martel (2018) es un enfoque que considera a los seres humanos como un capital importante porque son los nuevos socios de la organización que desarrollan sus habilidades, participación y conocimiento para acatar los propósitos y la mejora continua de la organización. Asimismo, Chiavenato (2020), asegura que la gestión del talento humano menciona al grupo de políticas, prácticas que permiten la dirección de cargos gerenciales; llevando a cabo aquellos procesos de selección, capacitación, y evaluación de desempeño.

Definición operacional

Para el análisis y la medición de la variable 1 gestión del capital humano se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 7 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario, está constituido por 19 preguntas y se les aplicará a 30 colaboradores de la Municipalidad.

Indicadores

Además en esta variable se consideró tres dimensiones: Gestión de relaciones humanas y sociales (seguridad laboral, clima en el trabajo relaciones laborales); gestión de empleo (proceso de selección e inducción al personal); rendimiento (tiempo promedio alcanzar metas y evaluación)

Escala: ordinal.

Variable 2 dependiente: Competencias Laborales

Definición conceptual

Según, Bermúdez (2020) es el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que señalan a una persona capaz de obtener y cumplir metas tales como los objetivos de forma eficiente y ágil, permitiéndole lograr la meta en el desarrollo de las funciones diarias en los cargos o puestos de trabajo que se les otorgue, permitiendo a la entidad fortalecer la gestión del talento humano.

Definición operacional

El análisis de la variable 2 denominada competencias laborales se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 7 indicadores y como instrumento se utilizará una encuesta el cual está constituido por 10 preguntas y se les aplicará a los 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial.

Indicadores

Además, para esta variable 2 se consideró tres dimensiones: Competencias interpersonales (comunicación, trabajo en equipo y proactividad); competencias intelectuales (toma de decisiones y solución de problemas); competencias organizacionales (orientación al servicio y manejo de recursos).

Escala: Ordinal

3.3. Población

Hernández (2018) es un grupo de la población; quien puede ser definida como un subgrupo de la misma, que tiene como propósito analizar y evaluar sus propiedades para determinar el problema planteado y poder sugerir resultados de mejora. Está constituida por diferentes elementos como personas, objetos y organismos; que participan del análisis del problema de investigación; además se caracteriza por ser medido, estudiado y sobre todo cuantificado (Nefalí, 2019). La población estudiada estará formada por 30 trabajadores municipales.

Unidad de análisis

La unidad es cada colaborador de la entidad Provincial, Sánchez et. al (2018) definió a la unidad de análisis como características o aspectos que se ha propuesto en el estudio, sean personas, servicios, entre otros, los que se diferencian por sus cualidades y atributos entre ellos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas forman aquel conjunto de instrumentos que recopilan datos de diferentes formas, es importante definir las técnicas e instrumentos para poder obtener la información requerida.

Encuesta,

Para García (2021) la encuesta fue considerada como una técnica, que tiene mayor utilidad para la recolección de información cuantitativa, está constituida por el grupo de ítems que analizará una o más variables de estudio. Tal es así que para este estudio se utilizó como técnica una encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial, la misma que estuvo desarrollada en base a preguntas que engloban a la variable gestión de capital humano y competencias laborales.

Guía de entrevista

La entrevista se define por Ávila et al (2020) como el método empírico, se basa en la interacción o comunicación que se establece entre el indagador y el sujeto de estudio, para poder adquirir respuestas verbales a las preguntas planteadas en la problemática. En la investigación se entrevistó al Sub Gerente de Logística , con la finalidad de identificar las deficiencias en la metodología de atención al usuario, además se evaluará las competencias laborales de cada colaborador .

INSTRUMENTOS

Cuestionario

Para Armijo et al. (2021), Describió al cuestionario como una técnica de recopilación de datos más comunes que han sido utilizados. El instrumento está compuesto por un conjunto de interrogantes según las variables de estudio a evaluar. Guevara (2020) señaló que el instrumento de cuestionario consiste en una serie de preguntas estructuradas específicas que permiten evaluar y medir las variables de estudios, y ser medidos mediante una escala de Likert; por tanto, se emplea para este estudio de investigación la técnica de cuestionario porque será la clave para adquirir la información necesaria sobre la muestra del estudio.

Para la variable Gestión del capital humano se formuló el cuestionario de 19 ítems, que cuenta con tres dimensiones y 7 indicadores y se aplicará la escala de Likert. Para la segunda variable competencias laborales se formulará un cuestionario de 10 ítems, que cuenta con 3 dimensiones y 7 indicadores y se aplicará la escala de Likert. De esta manera se busca recopilar información precisa y genuina para ambas variables, permitiendo un análisis riguroso y completo. Tener información ordenada, coherente y sobre todo segura.

Tabla 1.

Puntuación de ítems en la escala de Likert

Puntuación	Denominación
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nota: Escala ordinal de Likert

Tabla 2.

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Mgtr	Isella del Socorro Pingo Nima.	Aplicable
Mgtr	Angulo Corcuera, Carlos	Aplicable

Confiabilidad: Según Medina et al. (2020) señalaron que la confiabilidad es una medida de la replicabilidad de los resultados de la investigación donde la teoría evalúa las interpretaciones de los puntajes de la prueba del instrumento de medición para los usos propuestos.

Tabla 3.

Fiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nºde elementos
0,886	32

3.5. Procedimientos

Para el avance de esta investigación se tendrá el siguiente procedimiento: La aprobación de las variables de estudio del proyecto de investigación como primer paso, seguidamente se solicitó el permiso de estudio a la entidad municipal, la cual autorizó la realización de la investigación, después se identificó y planteó una problemática de estudio, se realizó la contextualización de la problemática en los diferente niveles, asimismo se proporcionó un marco teórico en diferente niveles, debido a esto continuamente los integrantes del grupo de estudio ejecutaron las técnica de acuerdo al título seleccionado, para después ejecutar los instrumentos a las muestras de la población ya determinada, ambas técnicas e instrumentos se ejecutaron de manera presencial a todo el público que cumpla con las condiciones requeridas por el estudio, los resultados pasarán a ser descargados hacia la base de datos Excel para después pasarlo al programa SPSS donde se analizará más a fondo las finalidades encontradas con la ejecución de los instrumentos, para así obtener un panorama más gráfico y entendible para el lector.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos cuantitativos se recogen para obtener el instrumento utilizado con la técnica adecuada para el método de análisis. A continuación, se ordenan los datos investigados y se introduce la información en sistemas estadísticos como Microsoft Excel. Por último, se utiliza Spss vs. 26 para tabular los resultados. Esta última herramienta estadística facilitó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach y la creación de tablas de frecuencias y figuras basadas en las dimensiones y variables estudiadas. Toda esta información se analizó para cumplir los objetivos planteados. Finalmente, una redacción exhaustiva de los resultados del estudio condujo a la propuesta de conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Según Segura et al. (2018), el investigador citará con precisión todos los pensamientos de los autores y respetará cada uno de los que presenten. De manera similar a como se obtuvo el permiso del ente público para obtener los datos, se solicitó con el fin de respetar la privacidad de dicha institución; de acuerdo con el código de ética suministrado por la UCV a través de los 12 artículos para el desarrollo de un proyecto de investigación, se manejarán cuidadosamente las respuestas recibidas con el fin de salvaguardar los datos de los encuestados. Por último, se darán datos factibles del estudio variable; los resultados son inalterables y demuestran la singularidad de la presente investigación..

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

4.1.1. Con respecto al objetivo específico 1:

Analizar la relación entre la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 4.

Resultados descriptivos de la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales y la variable competencias laborales.

Gestión de relaciones humanas y sociales	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)						
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1.- Las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles.	0	0,0	2	6,7	3	10,0	16	53,3	9	30,0	30	100%
2.- Se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes	1	3,3	0	0,0	4	13,3	18	60,0	7	23,3	30	100%

3.- Efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización	0	0,0	0	0,0	7	23,3	15	50,0	8	26,7	30	100%
4.- Considera usted que el talento humano desarrolla sus habilidades técnicas, sociales y cognitivas para alcanzar un buen servicio al usuario de la municipalidad	0	0,0	0	0,0	8	26,7	13	43,3	9	30,0	30	100%
5.- En la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores	0	0,0	1	3,3	5	16,7	14	46,7	10	33,3	30	100%
6.- En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores	1	3,3	0	0,0	5	16,7	14	46,7	10	33,3	30	100%
7.- Los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización con voluntad y compromiso	0	0,0	1	3,3	5	16,7	15	50,0	9	30,0	30	100%
8.- En la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores	0	0,0	1	3,3	7	23,3	14	46,7	8	26,7	30	100%

Nota. Preguntas de la dimensión 1: Gestión de relaciones humanas y sociales de la V1: Gestión del capital humano relacionada con la V2: Competencias laborales.

La Tabla 4, se observa que de 30 trabajadores: 16 con un 53.3% refieren que casi siempre las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la

MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles, 18 con un 60% mencionan que casi siempre se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes, 15 con un 50% mencionan que casi siempre efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización, 13 con un 43.3% refieren que casi siempre se considera que el capital humano desarrolla sus habilidades técnicas, sociales y cognitivas para brindar un buen servicio al usuario, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores, 15 con un 50% refieren que casi siempre los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización con voluntad y compromiso, y por último el 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores.

Contrastación de la HE1: Existe una relación significativa entre la gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 5

Correlación de Spearman de la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales

Correlación de Spearman	
D1V1= Gestión de relaciones humanas y sociales	V2= COMPETENCIAS LABORALES

D1V1= Gestión de relaciones humanas y sociales	Correlación de Spearman	1,000	,931**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
V2= COMPETENCIAS LABORALES	Correlación de Spearman	,931**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

La aceptación de la H1 (Hipótesis Alternativa) se sustenta en una alta correlación positiva ($p=0,000 \leq 0,05$) como se observa en el coeficiente de correlación de Spearman de la Tabla 5 de 0,931. Esto demuestra que entre los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023, existe una correlación sustancial entre las competencias laborales y el manejo de las interacciones humanas y sociales.

4.2. Con respecto al objetivo específico 2:

Diagnosticar la relación entre la dimensión gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión gestión de empleo y la variable competencias laborales.

Gestión de empleo	Escala de alternativas					Total
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(Σ)

	N. o	%										
9.- Es evaluado-a en base a los méritos y la capacidad en un régimen de igualdad de oportunidades	0	0,0	0	0,0	4	13,3	15	50,0	11	36,7	30	100,0
10.- La selección de personal exige diferentes evaluaciones, mediante competencias	0	0,0%	0	0,0	6	20,0	14	46,7	10	33,3	30	100,0
11.- Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles	0	0,0	0	0,0	4	13,3	15	50,0	11	36,7	30	100,0
12.- El realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos.	0	0,0	3	10,0	4	13,3	15	50,0	8	26,7	30	100,0
13.- Las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño	0	0,0	0	0,0	6	20,0	14	46,7	10	33,3	30	100,0
14.- Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido	0	0,0	0	0,0	5	16,7	14	46,7	11	36,7	30	100,0

Nota. Preguntas de la dimensión 2: Gestión de empleo de la V1: Gestión del capital humano relacionada con la V2: Competencias laborales.

La Tabla 6, se observa que 30 trabajadores: 15 con un 50% refieren que casi siempre es evaluado-a en base a los méritos y la capacidad en un régimen de igualdad de oportunidades, 14 con un 46.7% mencionan que casi siempre la selección de personal exige diferentes evaluaciones, mediante competencias, 15 con un 50% mencionan que casi siempre existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles, 15 con un 50% refieren que casi siempre el realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño, y por último el

14 con un 46.7% refieren que casi siempre lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido.

Contrastación de la HE 2: Existe una relación positiva entre gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 7

Correlación de Spearman de la dimensión de gestión de empleo y competencias laborales

Correlación de Spearman			
		D2V1= Gestión del empleo	V2= COMPETENCIAS LABORALES
D2V1= Gestión del empleo	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
V2= COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

En la Tabla 7 se presentan los resultados de la hipótesis alternativa (H1), la cual sugiere que las competencias laborales y la gestión del empleo se correlacionan positivamente en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023. Con $p=0,000 < 0,05$, el valor de la correlación de Spearman es de 0,846, lo que indica una fuerte asociación positiva.

4.3. Determinar la relación entre las competencias laborales y la dimensión de gestión de rendimiento en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023.

Tabla 8

Resultados descriptivos la dimensión de gestión rendimiento y competencias laborales

Rendimiento	Escala de alternativas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(Σ)	
	N. º	%	N. º	%	N. º	%	N. º	%	N. º	%	N. º	%
15.- Existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido.	0	0,0	1	3,3	4	13,3	14	46,7	11	36,7	30	100%
16.- El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización	0	0,0	1	3,3	6	20,0	15	50,0	8	26,7	30	100%
17.- Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción	1	3,3	0	0,0	5	16,7	13	43,3	11	36,7	30	100%
18.- Sus compañeros están comprometidos con brindar servicio de atención al usuario de calidad	0	0,0	0	0,0	6	20,0	14	46,7	10	33,3	30	100%

Nota. Preguntas de la dimensión 3: Rendimiento de la V1: Gestión del capital humano relacionada con la V2: Competencias laborales.

La Tabla 8, se observa que de 30 trabajadores: 14 con un 46.7% refieren que casi siempre existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido, 15 con un 50% mencionan que casi siempre el control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización, 13 con un 43.3% refieren que casi siempre tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción y por último el 14 con un 46.7% refieren que casi siempre sus compañeros están comprometidos con brindar una buena atención al usuario.

Contrastación de la HE3: Existe una relación positiva entre rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 9.

Correlación de spearman de rendimiento laboral y competencias laborales

Correlación de Spearman			
		D3V1= Rendimiento	V2= COMPETENCIAS LABORALES
D3V1= Rendimiento	Correlación de Spearman	1,000	,729**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
V2= COMPETENCIAS LABORALES	Correlación de Spearman	,729**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota. Correlación de Spearman.

La Tabla 9 demuestra la aceptación de la H1 (hipótesis alternativa), que sugiere que las competencias laborales y el desempeño entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023 están correlacionados positivamente. Con $p=0,000 < 0,05$, el valor de la correlación de Spearman es de 0,729, lo que indica una fuerte asociación positiva.

4.4 Con respecto al objetivo general

Determinar la relación entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Tabla10

Relación de las variables mediante prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1= GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	,875	30	,002
V2= COMPETENCIAS LABORALES	,876	30	,002

Nota. Uso de Shapiro-Wilk por que la muestra es \leq a 50, $n=30$

A un nivel de significación de 0,002, la variable dependiente, competencias laborales, tiene datos no paramétricos, mientras que la variable independiente, gestión del capital humano, tiene datos paramétricos. Por otro lado, cuando el tamaño de la muestra es igual o menor a cincuenta, como en el caso de los treinta trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023, se emplea la prueba de Shapiro-Wilk.

Contrastación de la Hipótesis General: Existe una relación significativa entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación de spearman entre las variables gestión del capital humano y competencias laborales

Correlación de Spearman			
		V1= GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	V2= COMPETENCIAS LABORALES
V1= GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Correlación de Spearman	1,000	,966**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
V2= COMPETENCIAS LABORALES	Correlación de Spearman	,966**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Nota. Prueba de correlación de Spearman.

En la Tabla 11 se presentan los resultados de las pruebas no paramétricas cuyos datos no siguen una distribución normal, los cuales apoyan la aceptación de la H1 (Hipótesis Alternativa). Esto indica que las competencias laborales y la gestión del capital humano tienen una relación sustancial entre los socios de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023. Con un valor p menor a 0,05, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,966, lo que indica una asociación positiva muy fuerte.

4.2. Informe de aplicación de la Guía de Entrevista

La entrevista realizada fue de gran aporte para esta investigación sobre gestión del capital humano y competencias laborales, se aplicó al sub gerente del área de Logística de la Municipalidad Lic. Edgardo Augusto Siaden Ortega, estuvo sistematizada con 15 interrogantes que contribuyeron en alcanzar el objetivo principal del estudio. A continuación, se describen: Variable 1: Gestión del capital

humano, el jefe encargado de logística indicó que al personal se le brinda pocas capacitaciones al colaborador donde se les da a conocer las metas que se tienen que cumplir. Por otro lado, señaló que la entidad no tiene un plan de incentivos que permita motivar a los colaboradores. Asimismo, la situación más difícil es cuando se tiene que cumplir las metas planteadas por la institución en un plazo definido. De acuerdo a los resultados alcanzados, se observa que los trabajadores no perciben una remuneración o incentivo de acuerdo a sus expectativas profesionales, lo que implica la afectación en la motivación y por ende el desarrollo de sus competencias y habilidades. Pero como jefe del área siempre trata de mantener motivado a su personal, con incentivos o reuniones de almuerzos con su equipo de trabajo. Asimismo, señaló que se considera un jefe asertivo, porque no tiene la necesidad de demostrar que tiene la autoridad en su área para que su personal sea eficiente, confía mucho en su equipo de trabajo, en su capacidad y las habilidades que poseen cada uno de ellos, teniendo constantemente una comunicación continua y asertiva con ellos, para el cumplimiento de las metas que tiene en su área.

En la Variable 2: Competencias laborales. los colaboradores de dicha entidad provincial de sechura, cuentan con ingenio, porque al subsistir una situación difícil en la entidad, siempre tratan de buscar una solución; ya que el colaborador tiene las capacidades suficientes para el adecuado desempeño de sus actividades.

Además señaló que los servidores municipales poseen habilidades necesarias para poder desarrollar de manera eficiente y creativa en su trabajo, generando mayor aporte en su centro laboral, permitiendo generar soluciones ante situaciones difíciles que se pueden dar en la entidad. Por otro lado, indicó que existe una coordinación constante con el colaborador para saber sobre las dificultades y causas que afecten en su trabajo o aprendizaje.

V. DISCUSIÓN

En el primer objetivo particular, se analizan las competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial en referencia a la dimensión de gestión de interacciones humanas y sociales. Según SERVIR (2019), es uno de los subsistemas del sistema administrativo y consiste en la relación que se construye entre la empresa y sus colaboradores a través de normas y procedimientos de personal. Que busca mejorar el desempeño y desarrollo de competencia o conocimientos. En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que un 53.3% refieren que casi siempre las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles, 18 con un 60% mencionan que casi siempre se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes, 15 con un 50% mencionan que casi siempre efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización, 13 con un 43.3% refieren que casi siempre considera usted que el talento humano desarrolla sus habilidades técnicas, sociales y cognitivas para alcanzar un buen servicio al usuario de la municipalidad, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores, 15 con un 50% refieren que casi siempre los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización con voluntad y compromiso, y por último el 14 con un 46.7% refieren que casi siempre en la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores.

A partir de que los resultados fueron positivos, se puede decir que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura emplearon sus habilidades, capacidades y conocimientos para brindar una buena atención al usuario, lo cual es favorable para la entidad edil.

En tal sentido la investigación de Anastasio, et al. (2020), determinó que los trabajadores de la entidad municipal de la región de Lambayeque-Perú, existen habilidades y capacidades en los colaboradores que determinan el talento humano y como afectan al crecimiento empresarial, cumplimiento de los objetivos en la motivación laboral. Además, demostró que hay una relación positiva de la gestión de talento humano por competencias y motivación laboral en la entidad edil.

Como resultado, el factor de Spearman de 0,931 y sig. de 0,000 permitieron **ACEPTAR** la primera hipótesis específica. Con un coeficiente de correlación de Spearman positivo muy alto de 0,931, donde ($p=0,000 \leq 0,05$) donde se acepta la H1, se demostró que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la gestión de las relaciones humanas y sociales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura - 2023.

En el segundo objetivo específico, respecto a Diagnosticar la relación entre la dimensión gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Solano (2022) señaló que, es un factor muy importante para las organizaciones quienes se caracterizan en la relación a la calidad a nivel de organización e institución al ámbito de acción de la administración focalizada en el sector público; además la gestión del empleo permite el óptimo y adecuado desempeño laboral del recurso humano quienes son una pieza clave dentro de la organización, asimismo como también de los servicio que brindan las entidades a través de los trabajadores.

En contraste a las bases teóricas, los resultados se observa que de 30 trabajadores: 15 con un 50% refieren que casi siempre es evaluado-a en base a los méritos y la capacidad en un régimen de igualdad de oportunidades, 14 con un 46.7% mencionan que casi siempre la selección de personal exige diferentes

evaluaciones, mediante competencias, 15 con un 50% mencionan que casi siempre existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles, 15 con un 50% refieren que casi siempre el realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos, 14 con un 46.7% refieren que casi siempre las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño, y por último el 14 con un 46.7% refieren que casi siempre lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido.

Por lo tanto, el factor se demuestra que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,846, es positiva alta, donde ($p=0.000 \leq 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir que existe una relación positiva entre gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

En el tercer objetivo específico, respecto a establecer la relación entre la dimensión de gestión rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

La definición de proceso integral y permanente de evaluación objetiva y demostrativa del desempeño del servidor público que cumple con los fines y funciones del puesto es proporcionada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019).

En contraste a las bases teóricas, los resultados se observa que de 30 trabajadores: 14 con un 46.7% refieren que casi siempre existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido, 15 con un 50% mencionan que casi siempre el control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización, 13 con un 43.3% refieren que casi siempre tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción y por último el 14 con un 46.7% refieren que casi siempre sus compañeros están comprometidos con brindar servicio de atención al usuario de calidad.

En cuanto a los hallazgos, se puede evidenciar que las competencias afectan de manera favorable en el rendimiento, mientras más definidas estén las competencias de los colaboradores mayores niveles de rendimiento habrán, lo que se considera importante y primordial para desarrollar sus aprendizajes, contribuyendo en la productividad y rentabilidad en el tiempo de la institución.

La aceptación de la tercera hipótesis específica se sustenta en la clara evidencia de una correlación positiva entre rendimiento y competencias laborales entre los trabajadores de la entidad Provincial, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0,729, indicando un resultado positivo alto donde ($p=0,000 \leq 0,05$). Este hallazgo apoya la aceptación de la H1 (Hipótesis Alterna).

Finalmente, en el objetivo general, respecto a determinar la relación entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023. Considerando que las competencias se desarrolla un óptimo desempeño de los trabajadores, para el progreso de la entidad, tal como lo afirma Chiavenato (2009), para la variable independiente denominada Gestión del capital humano se obtiene un nivel de significancia de 0.002 (Datos son paramétricos) y la variable dependiente Competencias laborales es de 0.002 (Datos no paramétricos), así mismo se aplica la prueba de Shapiro-Wilk en base a la muestra que es menor o igual 50, aplicándose toda vez que la muestra es de 30 trabajadores de la de la entidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

Por lo tanto, el factor de Spearman= 0,966 y sig. =0.000, permitió **ACEPTAR** la hipótesis general, lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), es decir que existe una relación significativa entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una asociación favorable entre las competencias laborales de los trabajadores y la gestión del capital humano, como indica el nivel de correlación de 0,966 (positivo muy alto).
2. El objetivo específico 2 , el nivel de correlación entre la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura fue de 0,931, correspondiendo a una correlación positiva alta.
3. El nivel de correlación entre rendimiento y competencias laborales fue de 0,729 que corresponde a una correlación positiva alta, de esta manera señala que la institución tiene trabajadores activos y comprometidos con brindar una buena atención al usuario.
4. El nivel de correlación entre la dimensión gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023, fue de un porcentaje de 0,846, que corresponde a una correlación positiva alta, es decir, que existe una relación positiva entre gestión de empleo, y competencias laborales, mientras se mantenga en el cargo a los trabajadores según las competencias que poseen, su desempeño será el esperado por la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al sub gerente encargado del personal de logística, se sugiere, socializar con las jefaturas o gerencias de las diferentes áreas para lograr el objetivo de plantear estrategias de acuerdo a las competencias que solicitan dentro del área, que permitan el crecimiento del desempeño y productividad de sus colaboradores.
2. De acuerdo al objetivo específico 2 se le sugiere al jefe encargado de todo el personal, orientar a los gerentes, sub gerentes y jefaturas que establezcan más relación comunicativa con su personal para percibir de sus inquietudes como también reconocer y felicitar de sus logros.
3. En cuanto a los incentivos la Municipalidad provincial de Sechura, de la mano con el área de RR.HH, deberá brindar mejoras salariales a los colaboradores que obtengan resultados positivos en el desenvolvimiento de sus labores diarias, logrando las metas planteadas o realizar el reconocimiento del personal del mes.
4. Al gerente general de la Municipalidad, se le recomienda realizar la mejora continua en base al plan de acción para poder lograr resultados satisfactorios en el desempeño, que sirvan de apoyo para ofrecer soluciones a la problemática que se presente dentro de su entidad provincial.

REFERENCIAS

Abanto, S. (2019) *clima laboral y proactividad en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepen,2019.*

Arenas, E. M. (10 de SEPTIEMBRE de 2019). el ciclo de vida del posicionamiento y el choque de las generaciones en el mercado del siglo xxi. plata.[https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/4338/6523#:~:text=Kotler%20y%20Keller%20\(2006\)%20afirman,310](https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/4338/6523#:~:text=Kotler%20y%20Keller%20(2006)%20afirman,310)).

Belloso, U. P. (2016). Cultura de servicio en la optimización del. VENEZUELA. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99346931003.pdf>

BERMEJO, D. J. (17 de SEPTIEMBRE de 2022). ACCION. LIMA, LIMA, PERU. <https://economipedia.com/definiciones/accion.html>

bermudez, i. a. (2020).

BURGUILLO, R. V. (2020). Análisis coste/beneficio. LIMA. <https://economipedia.com/definiciones/analisis-costebeneficio.html>

Cienfuegos, U. d. (2016). el liderazgo de las pymes de machala. ECUADOR. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>

Claudia Corral, M. G. (2011). *La importancia del programa de induccion, en la empresas del sector servicio.*

Camacho,(2019) QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA TOMA DE DECISIONES PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Córdoba, U. N. (2012). Recursos Organizacionales. BUENOS AIRES, ARGENTINA. <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3>.

Cordova, (2016). Gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15221/C%C3%B3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, J. D. (2020).

Dr. Marco A. Zamora Antuñano, D. J. (2002). SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD. BRASL. Obtenido de http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_802/a_10801/10801.html

Fernandez, P. T. (2016). *Los enfoques cuantitativos y cualitativos en la investigacion educativa cubana actual*.

Giraldo, S. y. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral.

Gonzales, V. y. (2017).

Guevara, C. y. (2022). tecnicas en instrumentos para la recoleccion de datos que apoyan ala investigacion cientifica en tiempo de pandemia.

Hernández, G. D. (2020). Teoría de la toma de decisiones. LIMA, PERU. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>

Jaramillo, I. F. (2019). Marketing aplicado en el sector. Machala, Ecuador. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/arroyo_g_dm/capitulo2.pdf

Jorge Vera Martínez, R. D. (2010). ¿Qué es un competidor directo? MEXICO. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v57n1/v57n1a8.pdf>

- Jose Soca, G. L. (2020). Estudio de las competencias intelectuales y programación mental de los estudiantes de Ingeniería Mecánica Agrícola.
- kiziryan, m. (2020). Economías de Escala. Lima, Perú.
<https://economipedia.com/definiciones/economias-de-escala.html>
- Liliana M. Scoponi, F. A. (2017). Teoría general del costo y contabilidad de gestión: revisión doctrinal. ARGENTINA.
<https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/834>
- Lopez, G. y. (2020). La toma de decisiones y la eficacia organizativa en las Pymes comerciales de la ciudad de ambati (Ecuador).
- Llontop et al (2020) . estrategia de gestion del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de cmac piura sac-agencia balta (piura) <https://repositorio.uss.edu.pe/>
- Neftali, T. D. (2019). *POBLACION Y MUESTRA*.
- PECANHA, V. (MARZO de 2020). El modelo de gestión por competencias y cómo colabora para aumentar la productividad en las empresas.
<https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/>
- Quintero, J. (2010). *Competencias laborales , aproximacional estado del arte y su concepto*. Colombia.
- Rabanos, N. L. (2020). La competencia emocional e interpersonal en el ámbito educativo.
- Ramirez. (2022).
- REYES, E. (2022). QUE ES LA COMUNICACION . PERU. Obtenido de <https://www.emprendedorinteligente.com/definiciones-de-comunicacion-segun-autores/>
- Rolando R, S. y. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú-UTP*.

Rosey, J. C. (s.f.). Filosofías de la calidad: Deming, Juran, Ishikawa, Crosby. LIMA, PERU. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>

Sanchez, C. C. (s.f.). *El capital humano: factor de innovacion competitividad y crecimiento.*

SERVIR. (2022).

Solano, B. T. (2022). *La gestión del empleo público: una revisión de literatura.*

Sonora, I. T. (s.f.). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. México. Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3>

Guananga (2019) Ecuador Análisis de la influencia de la propuesta de valor en las empresas. <https://repositorio.unemi.edu>

Torrelles, e. a. (2011). Competencias de Trabajo en equipo; definición y categorización.

Villa, M. E. (2020). *Evolucion de concepto de competencia laboral en el siglo XXI.* Bogota.

Vargas et al
https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Gestión del capital humano y competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura-2023.

Investigador (a) (es): Delcy Maritza Ayala Jacinto

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del capital humano y competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura-2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación de las variables gestión del capital humano y competencias laborales. 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

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre las competencias laborales que los colaboradores poseen y que relación tiene con el desempeño de los colaboradores en particular de la Municipalidad Provincial de Sechura.

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: ” Gestión del capital humano y competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura-2023.”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en las áreas de la Municipalidad Provincial de sechura. Las respuestas al cuestionario 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) **[Delcy Maritza Ayala Jacinto]** email **dmayalaj@ucvvirtual.edu.pe**

y Docente asesor (ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO) email:

.....

Consentimiento

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



Nombre y apellidos:

Fecha y hora: Sechura, 04/09/2023

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 2.

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

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Provincial de Sechura	RUC: 20146721410
Nombre del Titular o Representante legal: CCP. Carmen Rosa Morales Loro	
Nombres y Apellidos: CCP Carmen Rosa Morales Loro	DNI: 44557325

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión del capital humano y competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura-2023

Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación

Administración

Autor: Delcy Maritza Ayala Jacinto

DNI:73521672

Nombres y Apellidos

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: SECHURA-04/09/2023



Firma y sello: _____

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 3.

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

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

Título del proyecto de Investigación: Gestión de capital humano y competencias laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de sechura, piura 2023.

Autor(es):

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Delcy Maritza Ayala Jacinto

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura - Perú

Código de revisión del proyecto:

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

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

9 La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el
Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III X
Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.

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

Lima, 07 de julio de 2023

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

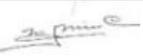
Anexo 4.

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 la facultad de ciencias empresariales , deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión de capital humano y competencias laborales de los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023. ", presentado por los autores **Delcy Maritza Ayala Jacinto** , 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. "Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023".

Tabla 13

. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Chiavenato (2020), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y	Para analizar y medir la variable independiente capital humano se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 7 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario el cual está constituido por 19 preguntas y se les aplicará a los 30 colaboradores de la	gestión de relaciones humanas y sociales	Seguridad en el trabajo salud en el trabajo Clima en el trabajo Relaciones laborales	Ordinal

	evaluación de desempeño”.	municipalidad provincial de Sechura.	Gestión de empleo	Proceso de selección Inducción al personal	Ordinal
			rendimiento	Tiempo promedio en alcanzar las metas Evaluación	Ordinal
V2: COMPETENCIAS LABORALES	(bermudez, 2020), es todo el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que permiten a una persona capaz de alcanzar metas y cumplir los objetivos de manera	Para analizar la variable dependiente competencias laborales se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 7 indicadores y como	Competencias intelectuales	Toma de decisiones Solución de problemas	
					Ordinal

	eficiente y ágil.	instrumento se utilizará una encuesta el cual está constituido por 14 preguntas y se les aplicará a los 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura.	Competencias interpersonales	Comunicación Trabajo en equipo Proactividad	Ordinal
			Competencias organizacionales	Orientación al servicio Gestión y manejo de recursos	Ordinal

Nota. Elaboración propia

ANEXO Nº 6: CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA MPS

Fecha.: 26/09/2023 N° 0001

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria responda: Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo. **Determinar la relación que existe entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2023.** Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: dmayalaj@ucvvirtual.edu.pe

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de los cuales tiene 5 alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere, teniendo en cuenta la escala de respuesta: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca. Se agradece su apoyo.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO		ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES		(5) S	(4) C S	(3) A V	(2) C N	(1) N
1.	Las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles.					
2.	Se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes					
3.	Efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización					
4.	Considera usted que el talento humano desarrolla sus habilidades técnicas, sociales y cognitivas para alcanzar un buen servicio al usuario de la municipalidad					
5.	En la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores					
6.	En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores					
7.	Los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización					

con voluntad y compromiso							
8. En la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores							
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE EMPLEO							
9. Es evaluado-a en base a los méritos y la capacidad en un régimen de igualdad de oportunidades 10. La selección de personal exige diferentes evaluaciones, mediante competencias							
11. Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles 12. El realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos.							
13. Las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño 14. Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido							
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO							
15. Existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido.							
16. El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización 17. Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción							
19. Sus compañeros están comprometidos con brindar servicio de atención al usuario de calidad							
COMPETENCIAS LABORALES			ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIÓN : COMPETENCIAS INTELECTUALES			(5) S	(4) C S	(3) A V	(2) C N	(1) N
19. 20. En el trabajo conoce los objetivos o metas institucionales o de su área. 21. Se identifica con la misión visión de la institución							
22. Para tomar una decisión consulta a terceros para poder ayudarse. 23. Se preocupa por estar actualizado en cuanto a los últimos avances científicos							

24. En el trabajo es el primero que propone una solución a los problemas					
25. El personal demuestra interés por solucionar problemas al usuario					
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS INTERPERSONALES					
26. En su trabajo le resulta fácil comunicar su opinión con sus compañeros 27. Se preocupa por el desarrollo profesional de sus compañeros del área					
28. En su trabajo logra la cooperación de sus compañeros cuando necesita cumplir un objetivo 29. Es amigable y se relaciona bien con sus superiores.					
30. En su trabajo busca información previa para realizar actividades adelantándose a cualquier acontecimiento					
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES					
31. En su trabajo está pendiente por atender a los que lo necesitan					
32. En su trabajo logra mantener control frente a las adversidades					
33. En la MPS maneja las herramientas informáticas como SILEGU, SIAVE, SIAF, SEACE, etc.					
<u>DATOS GENERALES</u> Sexo: M () F () Edad: 18 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 () Grado de instrucción: Técnico () Secundaria () Primario () Estado civil: _____					
¡Gracias por su colaboración!					

GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA PARA MEDIR LAS VARIABLES GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realizará en el marco de la investigación titulada, "Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura.

Fecha: __/__/2023

Nombre del entrevistado: Lic. Edgardo Augusto Seden Ortega

Entidad: Municipalidad Provincial de Sechura

De forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo

_____, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: _____@ucvvirtual.edu.pe

VARIABLE 1: Gestión del Capital humano

- 1.- ¿El personal demuestra interés por solucionar problemas al usuario?
- 2.- ¿Considera usted que el talento humano desarrolla sus habilidades técnicas, sociales y cognitivas para alcanzar un buen servicio al usuario de la municipalidad?
- 3.- ¿Se considera un jefe asertivo que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores?
- 4.- ¿En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores?
- 5.- ¿En su trabajo logra la cooperación de sus colaboradores cuando necesita cumplir un objetivo.?
- 6.- ¿El realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos de la entidad donde elabora?

- 7-. ¿El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización?
- 8-. ¿Considera usted, que tiene una comunicación de manera adecuada con sus trabajadores?
- 9-. Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles
- 10-. El realizar las labores eficientemente genera incentivos económicos, o reconocimientos.

VARIABLE 2: COMPETENCIAS LABORALES

11. ¿Usted conoce los objetivos o metas institucionales o de su área.
12. Se preocupa por estar actualizado en cuanto a los últimos avances científicos y la de su personal?
13. logra la cooperación de sus colaboradores cuando necesita cumplir un objetivo o meta institucional o del área?
14. En su trabajo está pendiente por atender a los que lo necesitan?
15. logra mantener control frente a las adversidades

ANEXO 7: Evaluación por juicio de experto

FORMATO DE VALIDACIÓN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura. La evaluación del instrumento es de 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.

Nombre del juez:	Isella del Socorro Pingo Nima
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO

1. **Datos generales del juez**

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:	Validación de cuestionario aplicado colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura
Autores:	Ayala Jacinto Delcy Maritza
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sechura
Significación:	<p>Escala de Likert, ordinal</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo</p>

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> -gestión de relaciones humanas y sociales -Gestión de empleo -rendimiento 	Chiavenato (2020), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Competencias intelectuales Competencias interpersonales Competencias 	(Bermudez, 2020), señala que es todo el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que permiten a una persona capaz de alcanzar metas y cumplir los objetivos de manera eficiente y ágil

	organizacionales	
--	------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura elaborado por Delcy Maritza Ayala Jacinto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la

A El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.		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: Gestión del Capital Humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad y salud en el trabajo	Las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles.	4	4	4	
	Efectúan al personal	4	4	4	



	ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización				
Clima laboral	En la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores	4	4	4	
	En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones laborales	Los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización con voluntad y compromiso	4	4	4	
	En la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores	4	4	4	

● Segunda dimensión: GESTIÓN DE EMPLEO

●

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



		d	ia	ci a	
Proceso de selección	Es evaluado-a en base a los méritos y la capacidad en un régimen de igualdad de oportunidades	4	4	4	
Inducción al personal	Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles	4	4	4	
	Las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño.	4	4	4	

• Tercera dimensión: RENDIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo promedio en alcanzar las metas	Existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Evaluación	El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización	4	4	4	



	Sus compañeros están comprometidos con brindar SERVICIO DE ATENCION al usuario de calidadx	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias Intelectuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	En el trabajo conoce los objetivos o metas institucionales o de su area.	4	4	4	
	Para tomar una decisión consulta a terceros para poder ayudarse.	4	4	4	
Solución de problemas	En el trabajo es el primero que propone una solución a los problemas	4	4	4	
	El personal demuestra interés por solucionar sus problemas como	4	4	4	



	usuario				
--	---------	--	--	--	--

● Segunda dimensión: Competencias Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su trabajo le resulta fácil comunicar su opinión con sus compañeros.	4	4	4	
Trabajo en equipo	En su trabajo logra la cooperación de sus compañeros cuando necesita cumplir un objetivo	4	4	4	
Proactividad	En su trabajo busca información previa para realizar actividades adelantándose a cualquier acontecimiento	4	4	4	

● Tercera dimensión: Competencias organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al servicio	En su trabajo está pendiente por atender a los que lo necesitan	4	4	4	
	En su trabajo logra mantener				



	control frente a las adversidades				
Gestión y manejo de recursos	En la MPS maneja las herramientas informáticas como SILEGU, SIAVE, SIAF, SEACE, etc	4	4	4	

Mg. Isella del Socorro Pingo Nima.

Firma del Evaluador

FORMATO DE VALIDACIÓN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura. La evaluación del instrumento es de 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.

6. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Mercedes Palacios de Briceño
-------------------------	------------------------------



Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura
Autores:	Ayala Jacinto Delcy Maritza
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sechura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo



9. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Capital Humano	-gestión de relaciones humanas y sociales -Gestión de empleo -rendimiento	Chiavenato (2020), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos
Competencias Laborales	Competencias intelectuales Competencias interpersonales Competencias organizacionales	(Bermudez, 2020), señala que es todo el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que permiten a una persona capaz de alcanzar metas y cumplir los objetivos de manera eficiente y ágil

10. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura elaborado por Delcy Maritza Ayala Jacinto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica	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.
		Se requiere una modificación muy



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

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

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

Variable: Gestión del Capital Humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad y salud en el trabajo	Las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles.	4	4	4	
	Efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización	2	4	4	
Clima laboral	En la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores	2	4	4	
	En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones laborales	Los trabajadores de la MPS se preocupan por aportar a la organización con voluntad y compromiso	4	4	4	



	En la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

● Segunda dimensión: GESTIÓN DE EMPLEO

●

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de selección	El trabajador de la MPS conoce la importancia de seleccionar personal con talento	4	4	4	
Inducción al personal	Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles	4	4	4	
	Las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan su desempeño.	4	4	4	

● Tercera dimensión: RENDIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomen
-------------	------	----------	------------	------------	------------------------



					daciones
Tiempo promedio en alcanzar las metas	Existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Evaluación	El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización	4	4	4	
	Sus compañeros están comprometidos con brindar siempre una muy buena calidad de servicio a los Usuarios	4	4	4	

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias Intelectuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	El personal se preocupa por lograr mejorar en sus resultados.	4	4	4	
	En su trabajo le gusta estar todo el tiempo atento y concentrado a lo que le puedan encomendar	4	4	4	
Solución de problema	En el trabajo es el primero que propone una	4	4	4	



s	solución a los problemas				
	El personal demuestra interés por solucionar sus problemas como usuario	4	4	4	

● Segunda dimensión: Competencias Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su trabajo le resulta fácil comunicar su opinión con sus compañeros.	4	4	4	
Trabajo en equipo	En su trabajo logra la cooperación de sus compañeros cuando necesita cumplir un objetivo	4	4	4	
Proactividad	En su trabajo busca información previa para realizar actividades adelantándose a cualquier acontecimiento	2	4	4	

● Tercera dimensión: Competencias organizacionales



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al servicio	En su trabajo está pendiente por atender a los que lo necesitan	4	4	4	
	En su trabajo logra mantener control frente a las adversidades	4	4	4	
Gestión y manejo de recursos	En la MPS maneja las herramientas informáticas como SILEGU, SIAVE, SIAF, SEACE, etc	4	4	4	



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

Firma del Evaluador

DNI 02845588

FORMATO DE VALIDACIÓN



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura. La evaluación del instrumento es de 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.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura
----------------------	---



Autores:	Ayala Jacinto Delcy Maritza
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sechura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo

Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Capital Humano	-gestión de relaciones humanas y sociales -Gestión de empleo -rendimiento	Chiavenato (2020), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos
Competencias Laborales	Competencias intelectuales Competencias interpersonales Competencias organizacionales	(Bermudez, 2020), señala que es todo el conjunto de características y aptitudes mínimas pero necesarias que permiten a una persona capaz de alcanzar metas y cumplir los objetivos de manera eficiente y ágil



Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura elaborado por Delcy Maritza Ayala Jacinto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

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

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

Variable: Gestión del Capital Humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad y salud en el trabajo	Las acciones de seguridad y salud en el trabajo que se dan en la MPS contribuyen a un adecuado ambiente laboral de los servidores civiles.	4	4	4	
	Efectúan al personal ingresante en la MPS charlas sobre misión, visión y políticas de la organización	4	4	4	
Clima laboral	En la MPS existen jefes asertivos que brindan buenas condiciones laborales para los trabajadores	4	4	4	
	En la MPS hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y oportunidades para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones laborales	Los trabajadores de la MPS se preocupan por	4	4	4	

	aportar a la organización con voluntad y compromiso				
	En la MPS cuenta con un jefe que se comunica de manera adecuada con sus trabajadores	4	4	4	

• Segunda dimensión: GESTIÓN DE EMPLEO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de selección	El trabajador de la MPS conoce la importancia de seleccionar personal con talento	4	4	4	
Inducción al personal	Existe en la MPS una política para atraer, retener y motivar a los servidores civiles	4	4	4	
	Las capacitaciones que recibe el servidor civil de la MPS refuerzan	4	4	4	

	su desempeño				
--	--------------	--	--	--	--

• Tercera dimensión: RENDIMIENTO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo promedio en alcanzar las metas	Existe compromiso por parte del trabajador con la institución y cumple las metas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Evaluación	El control de asistencia que realiza la MPS contribuye a optimizar la permanencia de los servidores civiles en la organización	3	3	4	
	Sus compañeros están comprometidos con brindar siempre una muy buena calidad de servicio a los Usuarios	3	4	4	

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Dimensiones del instrumento:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	El personal se preocupa por lograr mejorar en sus resultados.	4	4	4	
	En su trabajo le gusta estar todo el tiempo atento y concentrado a lo que le puedan encomendar	4	4	4	
Solución de problemas	En el trabajo es el primero que propone una solución a los problemas	4	4	4	
	El personal demuestra interés por solucionar sus problemas como usuario	4	4	4	

● Segunda dimensión: Competencias Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su trabajo le resulta fácil comunicar su opinión con sus compañeros.	4	4	4	
Trabajo en equipo	En su trabajo logra la	4	4	4	

	cooperación de sus compañeros cuando necesita cumplir un objetivo				
Proactividad	En su trabajo busca información previa para realizar actividades adelantándose a cualquier acontecimiento	4	4	4	

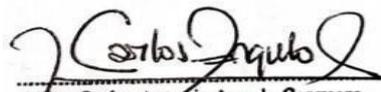
● Tercera dimensión: Competencias organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al servicio	En su trabajo está pendiente por atender a los que lo necesitan	4	4	4	
	En su trabajo logra mantener control frente a las adversidades				
Gestión	En la	4	4	4	

y manejo de recursos	MPS maneja las herramien tas informátic as como SILEGU, SIAVE, SIAF, SEACE, etc				
-------------------------------	--	--	--	--	--

DNI: 06437510

Teléfono: 947055845



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo
Corcuera

ANEXO 8: Resultado de reporte de turnitin

ANEXO 9: Validez y confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa $>,9$	Es excelente
Coeficiente alfa $>,8$	Es Bueno
Coeficiente alfa $>,7$	Es aceptable
Coeficiente alfa $>,6$	Es cuestionable
Coeficiente alfa $>,5$	Es probable
Coeficiente alfa $<,4$	Es inaceptable

ANEXO 10

Tabla 14

Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de Sechura, Piura 2022	¿Qué relación existe entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?	Determinar la relación entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.	Existe una relación significativa entre gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023	<ul style="list-style-type: none"> ● Población y muestra: muestra es de 30 trabajadores ● Tipo de investigación: Aplicada ● Enfoque de la investigación: mixta.
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño de la

PE1: ¿Cuál es la relación entre gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación entre gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?

OE1: Analizar la relación entre la dimensión de gestión de relaciones humanas y sociales y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

OE2: Diagnosticar la relación entre la dimensión gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

OE3: Establecer la relación entre la

H1: Existe una relación significativa entre la gestión de relaciones humanas y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

HE2: Existe una relación positiva entre gestión de empleo, y competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023.

investigación: No experimental de corte transversal

- Nivel de investigación: Correlacional
 - Alcance temporal de la investigación: Transversal
-

dimensión de gestión rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023

HE3: Existe una relación positiva entre rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023

PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de gestión del rendimiento y competencias laborales en los colaboradores de Municipalidad Provincial de Sechura, Piura – 2023?

ANEXO 11: Matriz de instrumentos

I. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTE:	AYALA JACINTO DELCY MARITZA
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Gestión del capital humano y competencias laborales en los colaboradores de la municipalidad provincial de sechura, piura-2023
I.3. ESCUELA PROFESIONAL:	ADMINISTRACIÓN
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	CUESTIONARIO
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN:	26/06/2023
I.7. MUESTRA APLICADA:	15 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.886
------------------------------------	--------------

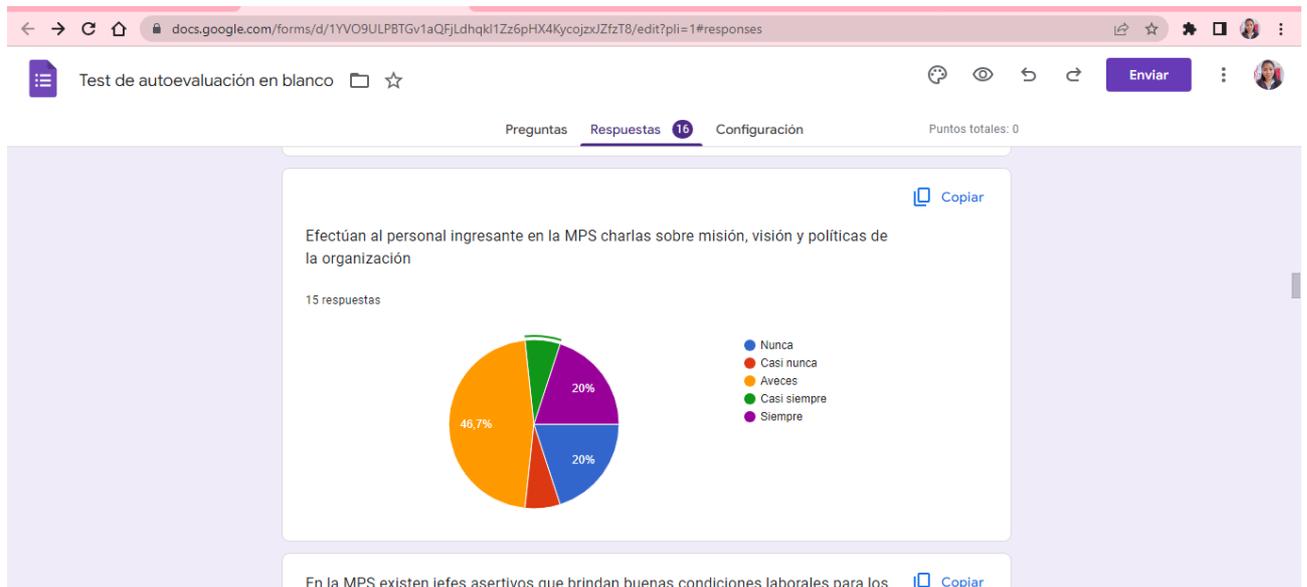
III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento de investigación, en el cual se hizo uso de la prueba de coeficiente de Alfa de Cronbach, y nos dio por resultado la recopilación de nuestros 22 ítems del cuestionario, sobre Gestión del Capital Humano y Competencias laborales en los colaboradores de la Municipalidad de Sechura, fue el valor de 0.886, por lo que se concluye que el instrumento tiene una buena confiabilidad.



Estudiante: Ayala Jacinto Delcy Maritza
DNI : 73521672

ANEXO 12: CAPTURA DE PANTALLA DEL CUESTIONARIO



ANEXO 12: Estadística, muestra y fiabilidad

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

TABLA 15 FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	22

Tabla 16. Fiabilidad de variable: Gestión de Capital Humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	12

Tabla 17. Fiabilidad de variable: Competencias Laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	10

ANEXO 13: Relacion de encuestado

docs.google.com/spreadsheets/d/1nTIK7XCpoyLY2eGGdTL5Wgdqs6xMCGyri-S5--PkgCg/edit?resourcekey=gjid=738355486

Test de autoevaluación en blanco (respuestas)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca temporal	Dirección de correo elect	Puntuación	Sexo	Edad	Grado de Instruccion	Las acciones de seguridad: Efectúan al personal ingr	En la MPS existen jefes	En la MPS hay reconocer	Los trabajadores de	
2	22/06/2023 12:30:32	ivan-sagitario@gmail.com		Femenino	30-39	Tecnico	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
3	22/06/2023 12:38:02	amelia.pantaayala@gmail.com		Femenino	18-29	Universitario	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca
4	22/06/2023 13:17:17	angelica.periche33@gmail.com		Femenino	30-39	Tecnico	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces
5	22/06/2023 13:21:27	dianafiestas720@gmail.com		Femenino	18-29	Tecnico	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre
6	22/06/2023 13:33:42	mariachungamorán@gmail.com		Femenino	30-39	Tecnico	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	22/06/2023 14:23:05	mariaisabelpazpazo@gmail.com		Femenino	30-39	Tecnico	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
8	22/06/2023 14:35:38	fresia.tatiana.maza@gmail.com		Femenino	18-29	Bachiller en ciencias Co	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
9	22/06/2023 15:40:59	lazosegura97@gmail.com		Femenino	18-29	Tecnico	A veces	Nunca	A veces	A veces	A veces
10	22/06/2023 16:13:45	dely98.07@gmail.com		Masculino	18-29	Bachiller en Contabilidad	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
11	22/06/2023 16:02:49	kibayona.22@gmail.com		Femenino	18-29	UNIVERSITARIO	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
12	22/06/2023 18:22:04	estrellasabapacherrez@gmail.com		Femenino	18-29	Tecnico	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	22/06/2023 18:35:53	curoayalac@gmail.com		Masculino	18-29	Universidad	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca
14	22/06/2023 19:52:57	roydi1905@gmail.com		Femenino	30-39	Universitario	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre
15	22/06/2023 20:02:47	panbay5.cpb@gmail.com		Femenino	50-69	Universitario	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces
16	22/06/2023 20:21:35	giancarlossilvalflorez42@gmail.com		Masculino	18-29	Tecnico	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	22/06/2023 20:40:04	noeliaayalajacinto28@gmail.com		Femenino	18-29	Tecnico	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
18	23/06/2023 9:22:27	yoeli.12.14@gmail.com		Femenino	30-39	Universitario	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces
19	23/06/2023 9:50:27	elizabeth_yolanda@hotmail.com		Femenino	28-29	Tecnico	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	23/06/2023 12:50:31	yaniapazoayala@gmail.com		Femenino	30-39	Tecnico	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
21	24/06/2023 9:50:31	renato.amaya@gmail.com		Femenino	25-29	Bachiller en Contabilidad	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces



ANEXO 14

PROPUESTA

Título de la propuesta: Estrategias para fortalecer las competencias laborales de los colaboradores la Municipalidad Provincial de Sechura, 2023.

Introducción

El posicionamiento de una entidad ha cobrado gran importancia en los últimos años debido a que depende en gran medida del desempeño del personal en cuanto a conocimientos y dedicación a sus funciones. Para reconocer el potencial de cada persona en su trabajo y determinar la mejor manera de utilizar estos recursos en beneficio de la la Municipalidad Provincial de Sechura debe contar con servicios de calidad avanzados, competentes y de fácil aceleración. Por ello, es crítico fortalecer las competencias laborales de los colaboradores de la entidad.

El modelo propuesto revela que la institución debe tomar la iniciativa de priorizar aspectos como la gestión del talento y sus competencias laborales. El proceso de desarrollo e implementación de planes estratégicos de COMPETENCIAS LABORALES con el fin de alcanzar las metas que se han planteado en la institución es fortalecer las competencias laborales de los servidores de la entidad a través de charlas, talleres o capacitaciones que conlleven a mejorar la productividad.

Sin embargo, la realidad es que, en los últimos años, se ha convertido en una medida fundamental en cualquier entidad que tenga como objetivo promover y desarrollar las competencias de los trabajadores con diversos fines como la fidelización y el aumento de la calidad y la producción. Vemos la realidad actual que en la productividad de cada institución entra en juego las políticas de estrategias para fortalecer las competencias laborales. Las instituciones con mayor rendimiento siempre tienden a ser las que ofrecen buenas condiciones y beneficios para sus trabajadores

En este estudio indican que el municipio provincial presenta diversas deficiencias en materia de liderazgo, estructura organizativa y descripción de funciones. Por lo tanto, para mejorar el liderazgo y el rendimiento laboral de los empleados, se sugiere celebrar un taller centrado en el desarrollo de habilidades interpersonales, como el trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de problemas y la toma de decisiones. También se ha observado que los líderes deben centrarse en áreas como la resolución de conflictos y el control emocional, ya que de este modo aumentará el rendimiento de los empleados.

El rendimiento de un profesional se ve inmediatamente afectado por la desorganización; como consecuencia, se ve obligado a realizar tareas no planificadas, lo que disminuye su rendimiento diario.

Una planificación cuidadosa, una buena comunicación y una adaptabilidad permanente a las demandas siempre cambiantes del negocio y del entorno laboral son necesarias para organizar eficazmente el trabajo en una empresa. Una empresa puede alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia en sus operaciones centrándose en el bienestar de sus empleados y aplicando prácticas de gestión eficaces.

En conclusión, una buena autoorganización es crucial para maximizar nuestro tiempo y nuestros recursos y completar con éxito nuestros objetivos. Podemos disminuir nuestra carga de trabajo aumentando nuestra productividad en el trabajo y reduciendo las distracciones priorizando las actividades, estableciendo objetivos claros, preparándonos cada día y utilizando herramientas de organización.

Descripción organizacional

La Municipalidad Provincial de Sechura es una entidad que promueve el desarrollo integral y sostenible de la provincia, brinda servicios de gestión pública y de calidad, para el desarrollo de su jurisdicción; que busca promover el crecimiento local, y depende de la voluntad popular de la población. Con autogestión económica, política y administrativa en los asuntos municipales de

su competencia que ejerce sus atribuciones y funciones que manda la Constitución Política del Perú de 1993 y la Ley Orgánica de Municipalidades.

Asimismo, la MPS prioriza la promoción del crecimiento económico local que permite generar riqueza y empleo a través de la identificación de las vocaciones y capacidades productivas.

La MPS tiene como finalidad representar a toda una población, que promoverá la inversión pública como privada, además brindara la prestación de servicios públicos locales, siempre garantizando cumplir los derechos y la igualdad de oportunidades de sus pobladores.

Visión

La MPS al año 2028, es una institución moderna y competitiva que promueve el desarrollo sostenible brindando servicios de calidad, gracias al personal capacitado y con valores éticos y morales.

Misión

Promover el desarrollo integral y sostenible de la provincia de Sechura, con servicios oportunos y de calidad.

Objetivos de la propuesta

El objetivo principal de la propuesta fue:

Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la entidad por medio de charlas, talleres o capacitaciones que conlleven a mejorar su productividad y por ende mejorar su desempeño laboral y se encaminen a brindar una atención eficiente al ciudadano que día a día recurre a la Municipalidad Provincial de Sechura.

Los objetivos específicos de la propuesta fueron:

- Implementar programas de capacitación para personal, para mejorar la calidad de atención al usuario de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura.
- Desarrollar capacitaciones de gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sechura.
- Brindar estrategias de reconocimientos e incentivos para motivar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura.

Justificación:

Los métodos de mejora de las competencias laborales para mejorar el rendimiento en el trabajo son una herramienta utilizada para establecer las prioridades de formación de los socios de la Municipalidad Provincial de Sechura. A través del proceso educativo planificado de la capacitación, los trabajadores pueden cambiar sus actitudes respecto a la empresa, su puesto y el entorno laboral, a la vez que adquieren o desarrollan información y habilidades relacionadas con el trabajo. La formación se aplica de forma estructurada y sistémica. Como parte del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la formación implica, por un lado, una serie claramente definida de circunstancias y fases destinadas a lograr la asimilación del empleado a su papel dentro de la empresa, el aumento y mantenimiento de su eficacia, y el avance tanto de su vida personal como profesional. A la inversa, un conjunto de estrategias, tácticas y herramientas para crear planes y llevar a cabo tareas concretas que la empresa necesita para funcionar con normalidad. Por consiguiente, la formación desempeña un papel fundamental a la hora de permitir que un empleado rinda al máximo de sus capacidades en la función que se le ha asignado. La formación es un proceso continuo que tiene por objeto aumentar la productividad y la eficacia en el desarrollo de las actividades de un empleado, al tiempo que mejora el rendimiento, la moral y la inventiva.

Para cumplir con los requisitos legales de competencias, atribuciones, funciones y recursos, el municipio puede certificar la existencia de capacidades de gestión eficientes a través de la recomendación de competencias laborales para incrementar el desempeño laboral. Adicionalmente, planea iniciar

procedimientos para construir, mejorar y fortalecer el capital institucional. La capacidad de los individuos que componen una organización para alcanzar objetivos compartidos se conoce como capital institucional, y es propiedad tanto de la institución como de sus miembros.

Los recursos humanos son la base del capital institucional y la presente propuesta ayudará a promover procesos efectivos para identificar y fortalecer una serie de conocimientos, habilidades y destrezas de quienes de manera individual y colectiva, en tanto miembros de una organización deben desempeñarse adecuadamente y hacer posible el objetivo de desarrollo y de la misión de la municipalidad. De este modo, la propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral toma en cuenta el Plan Estratégico Institucional, pues articula las capacidades en función de la misión, visión, objetivos y funciones de la municipalidad, incorporando las capacidades necesarias para que estas encuentren en condiciones de llevar a cabo una buena gestión pública de las competencias y funciones que se vienen transfiriendo. La propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral incluye a los trabajadores colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, recogidos de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para medir el desempeño laboral; así mismo está enmarcado dentro de los procedimientos para capacitación, con un presupuesto asignado para un ejercicio fiscal.

Matriz de Evaluación de los Factores Internos

Con respecto, a la evaluación de los factores internos de la Municipalidad Provincial de Sechura, estos fueron obtenidos por medio de los principales hallazgos de los instrumentos que permitieron explicar las fortalezas y debilidades.

FORTALEZAS	PE SO	CALIFICACION	PESO PONDERADO
F1- La dirección logra un desarrollo concertado y participativo		4	0.44

	0.11		
F2- Se posee recursos humanos experimentados	0.12	3	0.36
F3- Se practica el trabajo en equipo	0.18	2	0.36
F4- Se posee recursos humanos jóvenes dispuestos al cambio	0.20	3	0.6
F5- Existe una buena comunicación al interior del área	0.15	2	0.3
DEBILIDADES			
D1- RR.HH con poca capacitación para formulación y ejecución de proyectos	0.05	2	0.1
D2- Poca iniciativa para motivar y capacitar al personal	0.05	2	0.1
D3- Documentos no actualizadas (ROF, MOF, CAP, PAP, MAPRP,ETC)	0.03	4	0.12
D4- trabajadores no conocen los marcos normativos actuales	0.08	1	0.08
D5- Falta de capacitaciones para el personal y así se desempeñe mejor	0.05	3	0.15

1

2.61

Elaborado por las autoras.

La matriz EFI se halló un ponderado de 2.61, donde muestra 2,06 en fortalezas, mientras que en amenazas se tiene un 0.55, que quiere decir que la entidad municipal está aprovechando las fortalezas, sin embargo se debe trabajar para mejorar las debilidades.

Matriz de Evaluación de los Factores Externos

Con respecto, a la evaluación de los factores internos de la Municipalidad Provincial de Sechura, estos fueron obtenidos por medio de los principales hallazgos de los instrumentos que permitieron explicar las oportunidades y amenazas.

Oportunidades	PESO	CALIFICACION	PESOPONDERADO
O1- Potencial Turístico de la provincia	0.30	3	0.9
O2- Programas de capacitación externa e interna.	0.12	2	0.24
O3- expansión de las actividades económicas comerciales	0.11	3	0.33
O4- Alianzas estratégicas entre las municipalidades	0.10	2	0.2
O5- Mayor disponibilidad presupuestal para obras	0.18	3	0.54
AMENAZAS			
A1- Crisis económico mundial	0.06	2	0.12
A2- Contaminación del medio ambiente	0.08	2	0.16
A3- Cultura de informalidad y de no pago de tributos municipales	0.06	4	0.24
A4- Incremento de los problemas sociales	0.10	1	0.1
A5- Cambios climáticos	0.06	3	0.18

Elaborado por las autoras.

INTERPRETACION

La matriz EFE se observa que hay un ponderado de 3.01 , que significa que están aprovechando las oportunidades, es decir están aprovechando favorablemente para la municipalidad con un peso ponderado total de 2.21 contra 0.8 de las amenazas , lo que significa que la entidad municipal marcha positivamente, sin embargo se debe reducir las amenazas para obtener mejores resultados.



Análisis FODA

Se plantearon estrategias mediante el análisis de los factores internos y externos identificados previamente de la Municipalidad Provincial de Sechura. A continuación, se detallaron:

	<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La dirección tiene gran desarrollo concertado y participativo 2. Personal con experiencia laboral 3. Trabajo en equipo 4. RR.HH jóvenes dispuestos al cambio 5. comunicación asertiva en el interior de las áreas.. 	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RR.HH con falta de capacitación para formulación y ejecución de proyectos 2. Limitada iniciativa para motivar y capacitar al personal 3. Documentos de gestión no actualizadas (ROF, MOF, CAP, PAP, MAPRP,ETC) 4. Algunos trabajadores no conocen los marcos normativos actuales 5. Falta de capacitaciones para el personal y así se desempeñe mejor
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Potencial Turístico de la provincia 2. Programas de capacitación externa e interna. 3. expansión de las actividades económicas comerciales 4. Alianzas estrategia entre las municipalidades y Fuentes de cooperación externa 5. Mayor disponibilidad presupuestal para 	<p style="text-align: center;">Estrategia FO (F1,O4) Gestionar proyectos de fomentación del turismo provincial (F2,O2) Implementación de programas de capacitación para personal, para mejorar la calidad de atención al usuario</p>	<p style="text-align: center;">Estrategia DO (D1,O4) Implementar documentos actualizados de gestión. (D5,O2) desarrollar capacitaciones de gestión publica</p>



obras.		
<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crisis económica mundial2. Contaminación del medio ambiente3. Cultura de informalidad y de no pago de tributos municipales4. Incremento de los problemas sociales5. Cambios climáticos6. Poca productividad y falta de motivación	<p>Estrategia FA (F2, A1) Creación de estrategias para el cuidado y el desarrollo del turismo en la provincia. (F5, A5) incentivar a la población al beneficio colectivo y el desarrollo de proyectos para beneficio de la provincia. (F4, A1) Aplicar talleres de emprendimiento (F2, A6) Brindar reconocimientos e incentivos para motivar a los colaboradores</p>	<p>Estrategia DA (D2,A2) capacitar al personal que labora en la entidad, para fomentar el compañerismo y trabajo en equipo. (D3,A3)delegar asignación de presupuesto para adquisición de tecnologías que benefician a la agilización del trámite documentario.</p>

Estrategias FO: Implementación de programas de capacitación para personal, para mejorar la calidad de atención al usuario

a. Descripción

Esta estrategia de capacitación del personal para mejorar la calidad de atención al usuario es esencial para coordinar a tu equipo a comprender los roles y habilidades de los miembros, establecer objetivos comunes y desarrollar estrategias conjuntas con otras áreas de la entidad.

b. Metas

- Lograr establecer un buen trato al usuario y fortalecer las Competencias laborales del capital humano de la entidad.
- Lograr brindar buena atención al usuario de la entidad.



f. Costos

a.

Cod.	Detalle	Med.	Cant.	C.U	C.T
1.1	Materiales				S/. 34.50
1.1.1	Hojas Bond	MILL	1	S/. 15.00	S/. 15.00
1.1.2	Lapiceros	DOC	1	S/. 7.50	S/. 7.50
1.1.3	Folders	UNID	8	S/. 1.50	S/. 12.00
1.1.3	proyector multimedia	UND	1	0	0
1.2	Servicios				S/. 3,500.00
1.2.1	Capacitador	UNID	1	S/. 3,500.00	S/. 3,500.00
Costo de la estrategia					S/. 3,534.50

g. Viabilidad

La Municipalidad Provincial de Sechura , cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de la estrategia basada en Implementación de programas de capacitación para personal, para mejorar la calidad de atención al usuario, la cual tiene un costo total de S/ .3,534.00, ya que, se requerirá ciertos materiales y servicios para su ejecución.

h. Mecanismo de control

Nivel de capacitación al personal.

Nivel de satisfacción al usuario.

Estrategias DO: Desarrollar capacitaciones de gestión pública

a. Descripción



O1. Coordinación del gerente con el equipo de trabajo												
O2. Planificar las actividades internas en la organización.												
O3. Implementar las capacitaciones de gestión pública												

f. Costos

b.

Cod.	Detalle	Med.	Cant.	C.U	C.T
1.1	Materiales				S/. 50.00
1.1.1	Hojas Bond	MILL	1	S/. 20.00	S/. 20.00
1.1.2	Lapiceros	DOC	1	S/. 12.00	S/. 12.00
1.1.3	Folders	DOC	1	S/. 1.50	S/. 18.00
1.1.3	proyector multimedia	UND	1	0	0
1.2	Servicios				S/. 4,500.00
1.2.1	Capacitador	UNID	1	S/. 4,550.00	S/. 4,500.00
Costo de la estrategia					S/. 4,550.00

g. Viabilidad

La Municipalidad provincial de sechura, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de la estrategia desarrollar capacitaciones de gestión pública, tiene como propósito tanto el desarrollo y realización personal y profesional del



funcionario, como el fortalecimiento de la organización para el logro de sus objetivos, la cual tiene un costo total de S/.4,550.00, ya que, se requerirá ciertos materiales y servicios para su ejecución. Logrando un buen desempeño en la entidad por parte de los trabajadores.

h. Mecanismo de control

- El **control** político.
- El **control** social o ciudadano.
- El **control** jurisdiccional.
- El **control** administrativo.

Estrategias FA: Brindar reconocimientos e incentivos para motivar a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura.

a. Descripción

Para mantener al personal de trabajo siempre motivar y reconocer el arduo trabajo que a diario realizan , por ende debe acreditarse a los colaboradores que cumplan con los objetivos en el tiempo determinado, se propone a la gerencia de recursos humanos implementar el RECONOCIMIENTO DEL COLABORADOR DEL MES aquel que cumpla con sus objetivos además de brindarle un incentivo económico o salarial al lograr dichas metas.

b. Metas

Lograr mantener al personal motivado un 90%.

Seguir satisfaciendo a los usuarios un 80%

lograr el cumplimiento de objetivos y metas un 85%.

c. Tácticas



- Determinar un programa de incentivos a los colaboradores que cumplan de manera eficiente las metas en el tiempo determinado.
- Generar un aumento y satisfacción en atención al usuario

d. Programa Estratégico

La ejecución de la estrategia brindara mayor satisfacción y motivación en los colaboradores de la entidad , se efectuará bimestralmente que comprenderá enero a junio y julio a diciembre del 2024 donde se estará evaluando y reconociendo el trabajo que realiza los colaboradores según los objetivos alcanzados en el plazo determinado. Se tiene como propósito generar conocimiento a los trabajadores para una mayor motivación y asi brindar una buena atención al usuario.

e. Cronograma de actividades

Actividades	enero - junio				julio - diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4
O1. Evaluar los resultados y objetivos alcanzados de cada area.								
O2. Determinar una lista de colaboradores que permitieron cumplir los objetivos								
O3. brindar reconocimiento de COLABORADOR DEL MES y/o brindar incentivo economico.								



f. Costos

PRESUPUESTO	
	TOTAL
- bono de reconocimiento de colaborador eficiente (x2)	S/500.00 x2
- Certificados de reconocimiento (Impresión y diseño)(x2)	S/50.00 x2
TOTAL	S/1,100.00

g. Viabilidad

La municipalidad provincial de Sechura, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de la estrategia basada en brindar constante capacitación sobre nuevas tendencias a los barberos y contar con maquinarias de calidad para obtener la preferencia del cliente frente a la competencia, la cual tiene un costo total de S/.1,100.00, ya que, se requerirá ciertos materiales y servicios para su ejecución, para que así estén informados, ofreciendo un mejor servicio al cliente, satisfaciendo sus necesidades y sean preferidos ante la competencia.

h. Mecanismo de control

Nivel de Motivación laboral

Nivel de Compromiso

Nivel de una mejora continua

Estrategias DA: Capacitar al personal que labora en la entidad, para fomentar el compañerismo y trabajo en equipo.



a. Descripción

El compañerismo en el trabajo es algo muy necesario para lograr un ambiente laboral óptimo. Se trata de tener una relación que se fundamenta en una amistad y reconocimiento profesional, que permite sentir a todos muy importantes en la empresa. En tal sentido, el compañerismo en el trabajo también se podría decir que es un vínculo que se busca fomentar en las empresas, al demostrar que los trabajadores son más productivos cuando se sienten en confianza en la compañía.

b. Metas

Lograr mejorar un 90% en el cumplimiento de metas

Elevar el índice de satisfacción del equipo de un 75% a un 90% al finalizar el año.

c. Tácticas

O1. Coordinación con el gerente y el área de recursos humanos

O2. Diseñar charlas de capacitación sobre compañerismo y trabajo en equipo

O3. realizar las capacitaciones

Generar trabajo en equipo .

Promover el compañerismo en los colaboradores.

d. Programa Estratégico

La ejecución de la estrategia de capacitar al personal que labora en la entidad, para fomentar el compañerismo y trabajo en equipo, se efectuará una semestralmente que comprenderá enero y julio. Se tiene como propósito tener un ambiente laboral agradable y trabajar en equipo para el cumplimiento de las metas institucionales.

e. Cronograma de actividades



Actividades	Enero				marzo				julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
O1. Coordinación con el gerente y el área de recursos humanos												
O2. Diseñar charlas de capacitación sobre compañerismo y trabajo en equipo												
O3. realizar las capacitaciones												

f. Costos

PRESUPUESTO	
	TOTAL
- Honorarios de Instructores y Mentores	S/5000.00
- Materiales y Recursos para taller	S/200.00
- Espacio y Logística para Talleres	S/300.00



- Certificados de Participación (Impresión y diseño)	S/100.00
- Gastos Adicionales	S/100.00
TOTAL	S/5,700.00

g. Viabilidad

La Municipalidad provincial, cuenta con los medios necesarios para la distribución de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la ejecución de la estrategia basada en implementar nuevas estrategias para brindar promociones que permitan atraer nuevos clientes y aumentar las ventas, la cual tiene un costo total de S/.5,700.00, ya que, se requerirá ciertos materiales y servicios para su ejecución, para que así fidelizar a los consumidores y generar mayor ingreso económico a la empresa.

h. Mecanismo de control

Nivel de fidelización.

Nivel de rentabilidad.

Tabla 18

Resumen de las estrategias y costos

Implementación de programas de capacitación para personal, para mejorar la calidad de atención al usuario S/3534.00



FO

D Desarrollar capacitaciones de gestión pública
O S/4550.00

FA Brindar reconocimientos e incentivos para motivar a los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Sechura S/.1,100.00

DA ICapacitar al personal que labora en la entidad, para fomentar el
compañerismo y trabajo en equipo.
S/.5,700.00

COSTO TOTAL

S/14,884.00



Evaluación de beneficio y costo

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS Dirección General de Contabilidad Pública Versión 220301		ESTADO DE GESTION Por los años terminados al 31 de Diciembre del 2022 y 2021 (EN SOLES)		Fecha : 13/03/2023 Hora : 13:48:25 Página : 1 de 1
DEPARTAMENTO: 20 PIURA PROVINCIA : 08 SECHURA ENTIDAD : 01 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA [301587]				EF-2
		2022	2021	
INGRESOS				
Ingresos Tributarios Netos	Nota 38	3,062,589.84	3,374,207.27	
Ingresos No Tributarios	Nota 39	2,892,968.49	3,252,392.79	
Aportes por Regulación	Nota 40	0.00	0.00	
Traspasos y Remesas Recibidas	Nota 41	63,699,829.58	58,639,553.99	
Donaciones y Transferencias Recibidas	Nota 42	15,016,037.90	2,831,835.20	
Ingresos Financieros	Nota 43	931,261.52	98,001.07	
Otros Ingresos	Nota 44	3,599,531.82	8,667,829.04	
TOTAL INGRESOS		89,202,219.15	76,863,819.36	
COSTOS Y GASTOS				
Costo de Ventas	Nota 45	0.00	0.00	
Gastos en Bienes y Servicios	Nota 46	(15,837,274.38)	(16,744,985.28)	
Gastos de Personal	Nota 47	(8,773,256.42)	(7,604,809.90)	
Gastos por Pens.PrestLy Asistencia Social	Nota 48	(1,078,828.55)	(908,640.43)	
Transferencias, Subsidios y Subvenciones Sociales Otorgadas	Nota 49	(376,803.00)	(355,440.00)	
Donaciones y Transferencias Otorgadas	Nota 50	(696,266.83)	0.00	
Traspasos y Remesas Otorgadas	Nota 51	0.00	(2,600,637.20)	
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	Nota 52	(933,341.23)	(9,008,176.01)	
Gastos Financieros	Nota 53	0.00	0.00	
Otros Gastos	Nota 54	(167,583.55)	(109,411.22)	
TOTAL COSTOS Y GASTOS		(27,863,353.96)	(37,332,100.04)	
RESULTADO DEL EJERCICIO SUPERAVIT (DEFICIT)		61,338,865.19	39,531,719.32	

En la imagen se puede visualizar que en el año 2021 el ingreso total fue de S/ 76,863,819.36; mientras que para el 2022 fue de S/ 89,202,219.15. Además, se detalla los costos y gastos realizados para dichos periodos, en el año 2021 fue de S/ (37,332,100.04) y en el 2022 fue de S/ (27,863,353.96). Esto nos da entender que el año pasado se realizó más gastos y costos debido por el aumento de personal, pago de préstamos a entidades financieras, remuneraciones, entre otros. En resumen, el resultado del ejercicio fue un superávit de S/ 39,531,719.35 para el 2021 y para el año 2022 S/61,338,865.19.



Tabla 12

Ingresos y Egresos de la Municipalidad Provincial de Sechura

	2021	2022	2023
Ingresos	S/.76,863,819.36	S/.89,202,219.15	S/.113,731,202.
Egresos	S/. 39,531,719.32	S/.61,338,865.19	S/.67,012,519.0
(Inq-Egr)	S/. 37,332,100.04	S/. 27,863,354.16	S/. 46,718,683.00

En cuanto al margen de utilidad que representa los datos económicos y financieros de la municipalidad, se puede visualizar que en el año 2021 el ingreso total fue de S/ 76,863,819.36; mientras que para el 2022 fue de S/ 89,202,219.15. Además, se detalla los costos y gastos realizados para dichos periodos, en el año 2021 fue de S/ (37,332,100.04) y en el 2022 fue de S/ (27,863,353.96). Esto nos da entender que el año pasado se realizó más gastos y costos debido por el aumento de personal, pago de préstamos a entidades financieras, remuneraciones, entre otros. En resumen, el resultado del ejercicio fue un superávit de S/ 39,531,719.35 para el 2021 y para el año 2022 S/61,338,865.19.