



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias Transversales y su Relación con el Desempeño
Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de
Huancabamba – Piura, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Bach. Mija Cortez, Neyvan Enexi (ORCID: 0000-0001-7674-168X)
Bach. Surita Altamirano, Fany Ivon (ORCID: 0000-0001-5713-1288)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A nuestros padres, que en todo momento nos animaron a continuar con este reto, pese a las limitaciones de tiempo.

A nuestros hijos, que nos motivan a esforzarnos cada día.

A nuestros hermanos, por su valioso apoyo en casa.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro reconocimiento y gratitud a nuestros docentes de pregrado que supieron orientarnos en nuestra formación profesional.

A nuestra asesora de investigación Mg Cecilia Gómez.

Al Lic. Marco Huancas por su orientación y guía que nos brindó para la realización de este proyecto, por su apoyo y amistad que nos permitió aprender.

A todos los que estuvieron con nosotras en cada momento brindarnos su ayuda incondicional motivándonos para el cumplimiento de este sueño.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEORICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo, enfoque y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Operacionalización de variables | 17 |
| 3.3. Población muestra y muestreo..... | 18 |
| 3.3.1. Población..... | 18 |
| 3.3.2. Muestra..... | 18 |
| 3.3.3. Muestreo..... | 19 |
| 3.3.4. Unidades de análisis..... | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 19 |
| 3.4.1. Técnicas | 19 |
| 3.4.2. Instrumentos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |

| | |
|---|----|
| IV. RESULTADOS..... | 24 |
| 4.1. Informe de la aplicación del cuestionario..... | 24 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 43 |
| VIII. PROPUESTA..... | 44 |
| REFERENCIAS..... | 49 |
| ANEXOS | 51 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Competencias instrumentales en el desempeño laboral | 25 |
| Tabla 2 Correlacion competencias instrumentales y desempeño laboral..... | 27 |
| Tabla 3 Competencias interpersonales en el desempeño laboral | 28 |
| Tabla 4 Correlacion competencias interpersonales y desempeño laboral | 30 |
| Tabla 5 Competencias sistematicas en el desempeño laboral..... | 31 |
| Tabla 6 Correlacion entre competencias sistematicas y desempeño laboral ... | 33 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020, teniendo como variables las competencias transversales y el desempeño laboral, el tipo de estudio fue aplicada, el nivel de investigación correlacional causal y el diseño fue no experimental, presentando un enfoque mixto. La muestra fue censal y estuvo conformada por 100 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. Siendo la encuesta la técnica para recoger datos y como instrumento al cuestionario conformado por 30 ítems para la variable competencias transversales y 24 ítems para la variable desempeño laboral, presentando una validez de contenido de 0,84 y 0,86, también un alfa de cronbach de 0,909 y 0,906 confirmando la confiabilidad para su aplicación, asimismo para el tratamiento de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 26. Dentro de las principales conclusiones se obtuvo que existe una relación directa positiva entre las variables competencias transversales y desempeño laboral, ya que mediante las pruebas estadísticas de correlación de Pearson de los cuestionarios aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba se obtuvo un $p = 0.05$; con una significancia bilateral de 0.01, además se evidencia que existe una relación positiva entre las dimensiones competencias transversales instrumentales, competencias transversales interpersonales, competencias transversales sistemáticas con respecto a la variable desempeño laboral, por presentar un r menor a 0.05.

Palabras clave: Competencias transversales, compromiso, motivación, satisfacción.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the transversal competences and the work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Huancabamba, Piura 2020, having as variables the transversal competences and the work performance, the type of study was applied, the level of causal correlational research and the design was non-experimental, presenting a mixed approach. The sample was census and was made up of 100 collaborators from the Provincial Municipality of Huancabamba. The survey being the technique to collect data and as an instrument for the questionnaire made up of 30 items for the cross-sectional competences variable and 24 items for the job performance variable, presenting a content validity of 0.84 and 0.86, also a cronbach's alpha of 0.909 and 0.906 confirming the reliability for its application, also for the treatment of the results the statistical program SPSS 26 was used. Among the main conclusions it was obtained that there is a direct positive relationship between the variables transversal competences and job performance, since By means of the statistical tests of correlation of Pearson of the questionnaires applied to the collaborators of the Provincial Municipality of Huancabamba, a $p = 0.05$ was obtained; with a bilateral significance of 0.01, it is also evidenced that there is a positive relationship between the dimensions of instrumental transversal competences, interpersonal transversal competences, systematic transversal competences with respect to the job performance variable, since it presents an r less than 0.05 ..

Keywords: Competencies transversal, commitment, motivation, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de las competencias transversales a nivel internacional viene evolucionado, es así que organizaciones públicas y privadas necesitan para entrar en operatividad una serie de recursos, entre ellos se puede destacar que requieren de recursos humanos, los mismos que son definidos como el elemento más escaso y que comprende no solo la fuerza física, sino que necesitan de cierta estabilidad, motivación, incentivos, además requieren contar con una buena salud, experiencia y necesitan contar con el fortalecimiento de competencias transversales para el desarrollo de un buen desempeño laboral a fin de poder realizar una buena gestión en su determinado puesto, es así que a nivel internacional se ha dado gran énfasis a su estudio y en las variables o elementos que inciden en él y que ejercen un nivel de influencia.

Por ello se puede afirmar que el desarrollo organizacional depende fundamentalmente de las competencias transversales que presentan los colaboradores siendo definidas por Carmona (2016) como un conjunto de valores, destrezas, actitudes y conocimientos que están relacionados entre sí, debido a que en conjunto, facilitan el trabajo satisfactorio de los individuos que anhela el logro de metas superiores a las básicas, así estas habilidades se definen como cualidades, características o atributos, porque son idóneos de desarrollarse en una enseñanza diaria y útiles para formación armoniosa, éstas son la comunicación verbal o escrita, trabajo en equipo, planificación, toma de decisiones, creatividad y la resolución de problemas.

En el Perú se requiere que las municipalidades cuenten con profesionales, capacitados y actualizados para responder a las exigencias de los usuarios que permitan aumentar sus niveles de satisfacción. Así en Piura específicamente en la provincia de Huancabamba se encuentra ubicada la Municipalidad Provincial de Huancabamba, la misma que presenta diversos problemas relacionados al dominio de las competencias transversales, pues se evidenció que los colaboradores solicitan reprogramaciones de sus actividades que producen un retraso en el cumplimiento de las metas organizacionales, en lo relacionado al trabajo en equipo se percibió una actitud de individualismo, así como la poca

colaboración entre ellos porque no comparten informes y conocimientos donde se evidencio poca solidaridad entre ellos, es así que son varios los factores que viene afectando el desempeño laboral y profesional de los colaboradores públicos, asimismo se evidencio que carecen de iniciativas para desarrollar trabajos y actividades sumado a la poca comunicación fluida, ello continuar con esta situación en la institución municipal no permitirá tener una buena gestión municipal.

Por lo anteriormente mencionado en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, existe una dificultad en el bajo nivel de las competencias transversales que tienen los colaboradores a causa de diferentes factores y que en la actualidad no se le viene dando gran importancia, las mismas que inciden en el desempeño laboral, si bien se deben a múltiples causas que podrían explicar el origen de un bajo o escaso nivel de desempeño laboral en Municipalidad Provincial de Huancabamba, pero la causa principal que se consideró en esta investigación estuvo la relacionado al dominio de las diversas competencias transversales que presentaron los colaboradores, pues su bajo rendimiento en el desempeño laboral se puede deber a diversos factores entre los que se pueden resaltar la falta de identificación por la organización y la inestabilidad del clima laboral lo que impide que tenga un buen desenvolvimiento.

Ante esta realidad es importante incidir en ella, es así que la problemática que acarrea la Municipalidad de Provincial de Huancabamba está relacionada a las competencias transversales en los colaboradores lo cual está afectando el crecimiento y el desarrollo organizacional, debido a que nos les permite ser una organización altamente competitiva y tener un adecuado desempeño laboral y por consiguiente impide ofrecer un buen servicio enfocado en la calidad de la población, por ello se evaluó los diversos tipos de competencias entre las que resaltan las competencias transversales sistemáticas, competencias transversales interpersonales y las competencias transversales instrumentales, a fin de poder fortalecerlos teniendo como actores a sus integrantes, para así propiciar un trabajo en conjunto para el desarrollo organizacional y por lo consiguiente lograr la satisfacción de los usuarios.

Es por ello, resulto necesario conocer cuál es el nivel en el que se encontró las competencias transversales, así como también conocer cuál es su nivel de relación o de asociación de las competencias transversales con respecto al desempeño laboral debido a que impide brindar un buen desenvolvimiento y rendimiento. Por ello la presente investigación estuvo orientada a determinar la asociación en las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, además permitió conocer el nivel en el que se encontraron dichas competencias transversales a fin de poderlas fortalecerlas para mejorar los niveles del desempeño laboral; confiando que este estudio les podrá ser de mucha utilidad a los agentes interesados e involucrados en el desarrollo y fortalecimiento de la organización.

Después de lo anteriormente mencionado el problema principal de la investigación quedó formulado de la siguiente manera ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020?, teniendo como problemas específicos a) ¿Cómo se relacionan las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020?, b) ¿De qué manera se relacionan las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020? c) ¿Qué relación tienen las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huncabamba, Piura 2020?

La investigación presentó una justificación práctica porque buscó contribuir en solución de problemas en un contexto real, pues conoció en qué situación se encontraron las competencias transversales y el desempeño laboral a fin de fortalecer los objetivos institucionales.

Socialmente es importante la investigación porque desde el punto de vista organizacional se benefició la institución debido a que el presente estudio permitió determinar la relación que existe entre las competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad y con ello ayudar a mejorar su desempeño, aumentando los niveles de competitividad lo

que permitió que la organización tenga un mejor desarrollo organizacional y se contribuya a mejorar la calidad de atención y servicio del usuario y la calidad de vida de la población.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020, así persiguió los siguientes objetivos específicos, a) Establecer la relación entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020, b) Analizar la relación entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020, c) Evaluar la relación entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020.

La investigación postuló como hipótesis principal existe relación directa entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, a su vez las hipótesis específicas de la investigación, H₁ Existe relación positiva entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, H₂ Existe relación positiva entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, H₃ Existe relación positiva entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente al tema de investigación denominado *competencias transversales y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba* se han encontrado abundante información en los diversos ámbitos local, nacional e internacional que se detallan a continuación.

En el ámbito internacional se ha encontrado la investigación realizada por Púm (2018) titulada *Competencias laborales y evaluación de desempeño*, Universidad Rafael de Landívar, siendo el objetivo determinar la influencia de las competencias laborales en la evaluación de desempeño para el personal de Autocentro Gutierrez, presentando un diseño descriptivo no experimental con un enfoque cuantitativo porque solo emplea mediciones y determina la relaciones entre cada una de las variables. Así de los principales resultados se obtuvo que los recursos humanos presentan altos niveles de las competencias específicas determinadas para la institución, así concluye que existe una influencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño en los colaboradores del Autocentro Gutierrez, también concluye que la empresa posee niveles altos de las competencias específicas establecidas, por lo cual se determina la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal.

Por su parte Gózales (2017) en el estudio denominado *Competencias transversales*, universidad de Murcia, teniendo el estudio como objetivo conocer el desarrollo, dominio y relevancia de las competencias transversales, así presentando un diseño no experimental, descriptiva y transversal en la que las unidades de análisis estuvo conformada por 1137 estudiantes de último año de Grado de la Universidad de Murcia, de los resultados se obtiene que realizando los contrastes entre las variables se evidencia una directriz positiva hacia el equilibrio y ajuste competencial de la formación universitaria a los requerimientos profesionales de los futuros graduados, así concluye resaltando la importancia de la competencias transversales de los estudiantes.

También Carmona (2016) En su investigación denominada *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa de manufacturera a través de la evaluación 360 grados*, Universidad autónoma del estado de México desarrollada con el objetivo determinar las competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera por medio de la evaluación de 360 grados, así presenta un diseño descriptivo no experimental de los hallazgos encontrados se establece que del total de las unidades de análisis evaluadas del personal en cuanto a sus competencias se ubica en un nivel aceptable, sin embargo se esperaba que las competencias estuvieran en el criterio de calificación más alto o altamente desarrolladas, así concluye que la organización presenta un área de oportunidad en el factor humano .

Además se ha encontrado la investigación de Morales (2016) En su investigación Denominada *Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la universidad tecnológica Equinoccial sede Santo domingo*, Universidad de alicante, teniendo como objetivo analizar la incidencia que tiene las competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de los graduados, presentando un diseño no experimental de tipo explicativa, así de los principales resultados se obtiene que no existen diferencias significativas entre las variables, así concluye que resulta necesario mejorar el desarrollo de las competencias transversales en los actuales y futuros graduados.

En lo respecta al ámbito nacional se ha encontrado la investigación de Medina, (2017) denominada *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del santa Chimbote 2017*. La misma que persiguió como objetivo establecer el nivel del desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del santa Chimbote; siendo el tipo realizado un diseño no experimental descriptiva correlacional y estando la población formada con 211 trabajadores administrativos, así quedando establecido como muestra 66 trabajadores, utilizándose como técnica de información a la observación, así los hallazgos encontrados revelaron que el 82% de los colaboradores de la municipalidad provincial del santa evidencio un desempeño laboral bajo, también 17 % mostró un promedio medio de desempeño laboral y por último el 2% se evidencio un alto desempeño laboral

en resumen se evidencio un defectuoso desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad del Santa, donde concluye la necesidad de la implantación de un modelo de gestión a fin de mejorar el desempeño laboral por medio de capacitaciones presenciales que permita identificar la relación trabajador público y la institución .

Además Hernandez y Holguin (2018) en su investigación denominada *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I semestre 2018*, Universidad privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa, estando la población de estudio estuvo dada 20 trabajadores que desempeñan labores operativos en las distintas áreas de producción, utilizado como técnicas la encuesta, entrevista y la observación como técnicas para recopilar información; empleando como instrumentos de medición el cuestionario, la guía de entrevista y una lista de cortejo respectivamente, presentando un diseño de investigación fue explicativo teniendo corte transversal. Así se concluye que la gestión del recurso humano incide de forma optimista en las competencias laborales; sustentando que pertenecen al estilo de dirección participativo, también resalta aspectos que ayudan el desarrollo de las competencias blandas y duras para lograr un adecuado desempeño enfocado en el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa en estudio.

Del mismo modo en el ámbito nacional se encontró la investigación Moreno (2016) en la investigación denominada *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del fondecyt* teniendo como objetivo principal establecer la influencia del desarrollo personal en el desempeño laboral de los colaboradores de fondecyt, presentando un diseño no experimental transversal correlacional causal, dentro de las principales conclusiones se obtuvo que existe una influencia positiva entre el desarrollo personal y el desempeño laboral y existe además una incidencia sobre la formación profesional, capacitación y la línea de carrera.

También Quiroz (2016) en el estudio titulado *Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución militar policial del sur, 2016* que tuvo por objetivo determinar los efectos producidos por el programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral, presentando un diseño experimental, utilizando como técnica para recoger datos al cuestionario, donde la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de la institución militar. Así de los resultados se concluye que el nivel de desempeño laboral antes de la aplicación del programa de capacitación era regular, pero se demostró la eficiencia y alcanzo mejores resultados, así concluye que existe una variación positiva en cuanto a las relaciones interpersonales, por ello considera la aplicación del programa de forma permanente a fin de actualizar los conocimientos y mejorar el clima laboral.

En el ámbito local se ha encontrado la investigación de Calderón (2017) denominada *Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pregrado del segundo ciclo de ingeniería*, Universidad de Piura, tuvo el objetivo de identificar el nivel de competencias transversales o genéricas en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura siendo el enfoque de investigación utilizado cuantitativo con un tipo transversal, así en cuanto a los principales resultados se obtiene que la gestión de planificación se encuentra en un nivel medio; la comunicación oral y escrita, la capacidad de síntesis, así como el uso de las TICs, la resolución de problemas, innovación, espíritu emprendedor, creatividad, liderazgo y la capacidad de adaptarse al entorno se ubican en un nivel medio alto, por otra parte la conciencia ética y el trabajo en equipo se encuentran ubicadas en un nivel alto, asimismo en cuanto el nivel de competencias transversales de los estudiantes del segundo ciclo de la Facultad de Ingeniería, se repartió de la siguiente forma: 9% de ellas pertenecen al nivel medio bajo, 73% en nivel medio alto y 18% en nivel alto, todo ello posteriormente de aplicar las estrategias metodológicas planteadas en la investigación, así concluyo que las competencias transversales de todos los alumnos encuestados mejoraron, teniendo en consideración su nivel inicial.

Así mismo Coronel (2019) en la investigación titulada *Competencias laborales y su influencia en la calidad del servicio en el banco Ripley Piura*, Universidad César Vallejo tuvo por objetivo principal, analizar la influencia que tienen las competencias laborales en la calidad de servicio del Banco Ripley Piura Sucursal II- 2019, presentando diseño no experimental correlacional causal, estudiando dos poblaciones. De los resultados se evidencia que las competencias laborales influyen significativamente en la calidad de servicio del Banco Ripley Piura, igualmente, se demuestra la existencia de una influencia directa y significativa de las competencias técnicas, metodológicas, interpersonales e individuales con respecto de la calidad de servicio. Así se llega a concluir que las competencias laborales y la calidad de servicio se sitúan en un nivel medio, lo que explica que aún existen aspectos que se deben mejorar para el logro de la completa satisfacción del cliente; por ello recomienda al Banco Ripley Piura Sucursal II, implementar capacitaciones presencialmente con frecuencia para desarrollar las competencias técnicas de los colaboradores con el propósito de mejorar el desempeño laboral y conseguir la eficiencia en el desarrollo de sus actividades y funciones.

A continuación se exponen las diversas teorías concernientes a las variables objeto de estudio, en cuanto a las competencias podemos resaltar las propuestas por autores como Pérez y Ángel (2016) los mismos que refieren a las competencias como un conjunto amplio que engloba valores, emociones, motivaciones, actitudes y habilidades que cada grupo o cada individuo practica de forma diaria en una realidad concreta para hacer frente a las demandas propias de cada situación, además manifiesta que las competencias son potencialidades de crecimiento humano y desarrollo profesional, el mismo que se logra por medio de desempeños eficientes de los individuos en condiciones de interactuar de forma sociocultural e interpersonal.

Muchos autores coinciden en señalar a las competencias transversales, pero desde la postura de López (2016) las generalidades de competencias concuerdan de forma general en que las competencias son saberes que combinan destrezas, actitudes, habilidades, conocimientos y disposiciones motivacionales que se activan o movilizan en diversos contextos y se transportan o adaptan a familias de actividades, y aunque los enfoques por competencias

comparten características generales, los énfasis epistemológicos y pedagógicos son muy distintos y contrapuestos.

En lo que respecta a los tipos de competencias estas se pueden clasificar en básicas, generales o transversales, específicas, laborales y profesionales y de acción profesional. Así como continuación se realiza una breve explicación de cada una como lo detalla (López, 2016).

Las competencias básicas se pueden definir como una mezcla de conocimientos, actitudes y destrezas que se emplean para adecuarse en diferentes contextos sociales. Por ello podemos decir que son el conjunto de habilidades cognitivas, que suelen ser logradas o alcanzadas en el desarrollo educativo de un individuo, las cuales son necesarias para poder tener un adecuado desenvolvimiento social y personal, habitualmente se adquieren durante los primeros años de vida y en la educación básica, fundamentales para un correcto desarrollo personal. Estas están engloban la escritura, habilidades de lectura, matemáticas básicas, y la comunicación oral (Carmona, 2016).

Así también se afirma que las competencias transversales son un conjunto de habilidades, actitudes, valores y conocimientos que están relacionados entre sí, porque en combinación, facilitan el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas Carmona (2016) por ello estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje diario. Son ineludibles para la formación armoniosa, entre las que se pueden destacar la comunicación verbal, escrita, planificación, creatividad, toma de decisiones, resolución de problemas y trabajo en equipo, entre otras.

También se puede mencionar que una competencia transversal es definida por ISFOL (2016) como una particularidad de la persona que entra en juego cuando responde a una petición del entorno organizativo y que se considera esencial en el ámbito laboral para transformar un conocimiento en comportamiento, así esta terminología se utiliza para indicar las capacidades de amplio espectro, no específicas de una profesión o ambiente organizativo y es aplicable a tareas y contextos diversos.

En cuanto a las competencias específicas, se describen a un conocimiento mucho más experto, son las que se asocian con cada área temática, y tienen una gran importancia para cualquier titulación al estar específicamente relacionadas con un conocimiento concreto.

Se obtienen con la asimilación y transmisión por medio del individuo, desde una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber; teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, conceptos y formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta; competencias que resultan indispensables para dominar un determinado conocimiento, para posteriormente emplearlo en un área específica.

También se asevera que las competencias profesionales son variadas y múltiples aproximaciones conceptuales a la competencia laboral, como lo detalla Preciado (2016) quien manifiesta que las competencias laborales como la capacidad real y demostrable en el momento justo de la ejecución de la actividad como aptitud. Así afirma que no se trata es una probabilidad de éxito en la realización de un trabajo.

Además sustenta su posición que las competencias profesionales es la aptitud de una persona para desenvolverse una misma función productiva en diversos contextos y con base a las exigencias de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos que son mencionados en el saber, el hacer y el saber hacer (Preciado, 2016).

En los que respecta a las competencias transversales se puede resaltar las propuestas por Carmona (2016) clasificándolas o dividiéndolas en competencias transversales instrumentaciones, competencias transversales interpersonales y las competencias transversales sistemáticas como se detalla a continuación.

Competencias transversales instrumentales estas comprenden la capacidad de organización, el conocimiento de la lengua extranjera, la capacidad de síntesis y análisis, sin dejar de considerar el dominio de informática, la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y se involucran además la planificación, capacidad de gestión y de la información.

En cuanto a las *competencias transversales interpersonales*, ellas están relacionadas al trabajo en equipo, trabajo en un equipo interdisciplinario, trabajo en un contexto internacional, razonamiento crítico, aprendizaje autónomo y habilidades en relaciones interpersonales, sin dejar de considerar al compromiso ético.

Así también las *competencias transversales sistemáticas* que están comprendidas la creatividad, liderazgo, adaptación a los procesos de cambios, iniciativa, sensibilidad por temáticas medio ambientales, el conocimiento de costumbres, culturas y la motivación por la calidad.

En resumen después de los anteriores planteamientos se afirma que las competencias instrumentales son herramientas que permiten la formación y el aprendizaje, siendo las competencias trasversales interpersonales las capacidades que permiten sostener una buena relación social y las competencias transversales sistemáticas aquellas que están comprendidas en la gestión.

En lo que concierne a la variable de asociación desempeño laboral diversos autores manifiestan acerca de ello, así para Chiavenato (2016) lo define cómo el comportamiento o aquellas acciones observadas en los colaboradores que son importantes para alcanzar objetivos organizacionales. En ese sentido, destaca que un adecuado desempeño laboral es la fortaleza más importante que tiene una organización y debe potencializar. Por otro lado, Ghiselli (2016), resalta que el desempeño está afectado por cuatro elementos en las que engloba los rasgos personales, habilidades, motivación y la claridad y la aceptación del rol para tener oportunidades de realizarse. Por otra parte Bohórquez (2016), menciona que el desempeño laboral debe ser visto como el nivel de ejecución logrado por el colaborador o el individuo en el cumplimiento de las metas dentro de la empresa en un período determinado de tiempo.

Así Chiavenato (2016) manifiesta que el desempeño es la eficacia de los colaboradores que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es importante para la organización, desempeñándose el individuo con un buen labor y satisfacción laboral; a su vez refiere que el desempeño laboral son comportamientos o acciones que se evidencian en los colaboradores que son

necesarios para alcanzar los objetivos de la organización. Por último desde la posición de Stoner (2016) manifestó que globalmente el desempeño laboral es una manera como los integrantes de la organización desarrollan su trabajo de manera eficiente, para alcanzar metas u objetivos integrados, sujeto a las reglas primordiales determinadas.

En relación con los factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral podemos resaltar los propuestos por Davis Newstrom (2016) y Chiavenato (2016) quienes manifiestan que los mismos son un conjunto de sentimientos desfavorables o favorables con los que los colaboradores observan su trabajo, así se puede afirmar que la satisfacción del trabajo: se encuentra relacionada a la naturaleza del trabajo, la estructura organizativa y la supervisión, pues es un sentimiento de dolor o de placer que difiere de los pensamientos. También la autoestima es relevante en aquellos colaboradores que brinden oportunidades a los individuos para demostrar sus destrezas congruente con el trabajo permanente, por ello se puede afirmar que la autoestima es un factor determinante significativo.

Además refieren del trabajo en equipo manifestando que los colaboradores interactúan en su medio y satisfacen un conjunto de carencias que produce una estructura que posee un sistema firme de interacciones dando origen a lo que se denomina o designa un equipo de trabajo, dentro de esta estructura se desarrollan fenómenos y también determinados procesos, como la conexión del equipo, el seguimiento del liderazgo, patrones de comunicación y la uniformidad de sus miembros. Igualmente la capacitación de los colaboradores es entendida como un proceso de formación integral desarrollado por el área de gestión de los recursos humanos con el objetivo de que los colaboradores desempeñen un rol más eficientemente posible, así Nash, (2015) sustenta que los programas de capacitación causan resultados optimistas en el 80% de los casos.

También Chiavenato (2016) precisa que el desempeño laboral de los colaboradores se define mediante factores entre los que destaca factores actitudinales y operativos como se detalla a continuación: Definiendo a los factores actitudinales: propios del trabajador entre ellos la actitud cooperativa,

iniciativa propia, habilidades de seguridad en el trabajo, responsabilidad, presentación personal, disciplina y discreción y por último la capacidad de autorrealización. Así mismo los factores operativos que son los vinculados directamente en un binomio trabajador tarea, es decir es la capacidad del conocimiento operativo con el que el trabajador desarrolla sus tareas, en la busca de la exactitud, calidad, trabajo en equipo, comunicación.

Así también Cancinos (2016) comenta sobre el desempeño de los colaboradores en las organizaciones dentro de las que resalta las siguientes características a) Administración del recurso humano. Tiene por objetivo el desarrollo de todo un proceso de captación, mantenimiento y permanencia de los trabajadores b) Técnicas de gestión. Centradas en la aplicación de diferentes formas de evaluación estos recursos o métodos o técnicas deben ser revisadas por expertos en la materia y ser validados de juicio c) Identificación del potencial. Constatar el esmero y dedicación del colaborador al destacar en ocupar puestos de mayor jerarquía, d) Desarrollo de la gestión. Tiene por objetivo centrarse en la retroalimentación, para fortalecer a todo su personal y por ende a los procesos que se manejan en especial de la producción f) Desarrollo y motivación. Su principal propósito es la formación de los trabajadores, en sus actitudes, comportamientos, habilidades, en esta característica se deja que el trabajador pueda tomar ciertas decisiones.

Al dimensionar la variable desempeño laboral se puede involucrar al compromiso y referirse a él como se detalla en la revista ESIC (2018) es la capacidad de toda persona para tomar conciencia de la relevancia que tiene que cumplir con el progreso de sus actividades dentro de un tiempo estipulado y que permite transformar la promesa en una realidad, así es cumplimiento de lo prometido, es así que la ausencia de un compromiso conlleva a una relación trivial, es así que el compromiso puede ser por la voluntad del individuo o puede presentarse de manera racional por pertenecer a la empresa que se evidencia cuando se realiza un trabajo más allá de la responsabilidad.

También el desempeño laboral está relacionado a la motivación definida como un impulso hacia una acción, mientras que el reconocimiento es una forma de motivar a los colaboradores, pues se considera un instrumento de

gestión que fortifica esa dependencia empresa trabajador, la misma que origina cambios positivos al interior de una organización, pues cuando se reconoce a un individuo eficaz y eficiente, se están fortificando los comportamientos y acciones que la organización anhela prolongar en los colaboradores, así se puede afirmar que el reconocimiento es la felicitación que todo trabajador pretende recibir periódicamente, por ello se puede aseverar que lo que impulsa al éxito es el reconocimiento, también se puede referir que cuando un colaborador recibe un reconocimiento realiza un mejor trabajo e influye sobre su desempeño lo que trae como resultado la retención y satisfacción de los colaboradores y por consiguiente la productividad y rentabilidad de la organización.

En cuanto a la satisfacción laboral es definida por autores como Samanez y Plasencia (2017) quienes refieren como un estado emocional positivo que se emana de la apreciación personal producto de las experiencias del ambiente laboral propias de cada sujeto, evidenciando un balance final entre el rol que cada colaborador desea cumplir y el rol que en definitiva desempeña; por lo consiguiente si se muestra lo positivo, simboliza la satisfacción por parte del trabajador, que se manifiesta en el adecuado del desempeño laboral del colaborador; mientras que lo negativo, es el rechazo y la carencia comodidad en su lugar de labores que puede incidir por el clima organizacional, por la remuneración, el supervisor u otros factores. Se puede aseverar que existe una influencia negativa o positiva de la satisfacción laboral en relación al desempeño del individuo por medio de los factores externos e internos de cada trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, enfoque y diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación utilizado desde la temporalidad en que se acopió la información, se le denominó investigación transversal, porque se realizó en un momento de período determinado de tiempo.

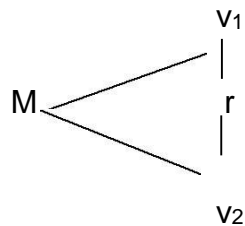
También fue una investigación no experimental, como lo detalla Hernandez (2019) por la razón que el investigador describe la realidad de estudio sin ninguna intromisión alguna, sin manipular ninguna variable, por ello se trató de un estudio donde no se cambiaron adrede las variables de estudio y las unidades de análisis fueron observadas en un ambiente natural.

Así la investigación para autores como Carrasco (2017) presentó un diseño correlacional, puesto que se enfocó en medir o determinar el grado de comportamiento o de relación que tuvo la variable competencias transversales y a la vez, conocer cuál es el comportamiento de la variable desempeño laboral, con ello decidir si existe o no un nivel de relación o asociación entre las variables objeto de estudio; es así que las asociaciones entre las variables nos dieron pistas, a fin de presumir relaciones de causalidad o influencia.

Además desde el tipo de estudio, fue aplicada como lo detalla Carrasco (2017) porque buscó mejorar las condiciones del ser humano y su entorno a la vez de solucionar los problemas en un contexto de una realidad, así se pretendió conocer el nivel de las competencias transversales respecto al desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, es decir la investigación ha permitido aportar resultados para mejorar el desempeño laboral a través del mejoramiento de las competencias transversales.

Así la investigación mostró un enfoque principalmente cuantitativo que tuvo como objeto la asociación de relaciones entre dos o más variables en un período establecido. Para efectos del presente estudio se midió la asociación entre las competencias transversales y el desempeño laboral en un tiempo determinado.

La secuencia se gráfica teniendo la siguiente forma:



Adónde:

M : Muestra de estudio

V₁ : Competencias transversales.

V₂ : Desempeño laboral.

r : Asociación de las variables de estudio.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Competencias transversales

Carmona (2016) Conjunto de valores, habilidades, actitudes y conocimientos que se interrelacionan entre sí, debido a que en conjunto, facilitan el desempeño agradable y satisfactorio, dividiéndose en competencias transversales instrumentales, interpersonales y sistemáticas.

3.2.2 Desempeño laboral

Chiavenato (2016) Son aquellos comportamientos o acciones que son observados en los colaboradores y que su importancia radica que ayudan a lograr los objetivos de la organización y están relacionados con el compromiso, motivación y la satisfacción.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el estudio la población quedó conformada por los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, la población asciende a 100 trabajadores de género masculino y femenino, así para autores como Hernández (2014) el universo o la población es definida como conjunto de elementos finitos o infinitos de una determinada área o ámbito territorial y que poseen características específicas que coinciden o son similares entre sí que son parte de la serie de unidades o fuentes de datos que forman parte del todo.

3.3.1.1. Criterios de selección

El criterio de inclusión

- Ser un trabajador activo
- Sexo femenino o masculino
- Los trabajadores que deseen participar de la investigación

El criterio de exclusión

- Aquello que no cumple con el criterio de inclusión

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo integrada por 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, así podemos decir que se trabajó con una muestra censal porque se consideró al 100% de la población, debido a que es un número manejable o finito, por ello la unidad de análisis se tomó en base a una muestra censal en donde la población es igual a la muestra. Para autores como Carrasco (2017) es un fragmento o parte representativa de la población cuyas características fundamentales son las de ser objetiva y representativa que nos permitió generalizar resultados a otros elementos que forman la población.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es el proceso de extraer la muestra a partir de una población, en este caso en la investigación realizada, se trabajó en base a un muestreo censal.

3.3.4. Unidades de análisis

A la fecha la Municipalidad Provincial de Huancabamba tiene registrados 100 colaboradores considerando la base de datos SUNAT, cuya cantidad depende de los requerimientos de las necesidades que se esté llevando a cabo, así llamamos colaboradores a aquellos que realizan el trabajo en oficina en las diversas área de la organización, estando la unidad de análisis conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba de las diversas áreas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica mediante la cual se recogieron datos fue la encuesta, que se aplicó a la unidad de análisis dos encuestas, la primera para tener un diagnóstico sobre la variable competencias transversales, en la cual se integran las dimensiones las competencias transversales sistemáticas, competencias transversales interpersonales y las competencias transversales instrumentales.

Se empleó una encuesta para evaluar el grado del desempeño laboral que tiene la Municipalidad Provincial de Huancabamba, así para autores como Bernal (2017) refieren acerca de la encuesta como una técnica de investigación que presenta un enfoque especialmente cuantitativo que posee por propósito conseguir información que sea de utilidad para solucionar un problema en un contexto de una realidad y se introduce al uso de un instrumento de medición llamado cuestionario.

La técnica empleada se basó en métodos cuantitativos y diseño de encuestas, por ello se consideró al cuestionario como una herramienta para recopilar datos cuantitativos. Para Hernández (2019) manifiesta que un cuestionario es una colección de información medida por preguntas, que se utilizaron para medir diversos indicadores que fueron determinados en el cuadro de operacionalización de variables.

3.4.2. Instrumentos

En la investigación realizada desde el enfoque cuantitativo y al diseño de la investigación, se aplicó como instrumento para acopiar los datos cuantitativos al cuestionario, así Munch (2016) refiere que el cuestionario es un instrumento de investigación de recolección de información que se realizó mediante preposiciones que midieron los diversos indicadores que se establecieron en la matriz de operacionalización de la variable, por ello se garantiza la calidad del instrumento aplicado porque en primer lugar se ha elaborado con el conocimiento del tema a profundidad para posteriormente diseñar una batería de ítems y luego se aplicó el estudio de la prueba piloto y se ha sometido a la validez de contenido, para finalmente analizar su fiabilidad.

El cuestionario de competencias transversales constó de 30 ítems que se distribuyeron en cada una de las tres dimensiones analizadas (competencias transversales interpersonales, competencias transversales instrumentales, competencias transversales sistemáticas), donde cada dimensión se valora con preposiciones de tipo selección múltiple en una escala de Likert, con valores que van de 1 a 5 ; que pertenece a (5) siempre- (4) casi siempre- (3) algunas veces - (2) casi nunca - (1) nunca, para cada una de los ítems de las dimensiones analizadas, donde los resultados expresaron los promedios obtenidos a partir de los puntajes de los ítems. Respecto al cuestionario desempeño laboral se consideraron 24 ítems distribuidos en cada una de las dimensiones analizadas (compromiso, motivación, satisfacción), donde cada dimensión se evaluó con preguntas de tipo selección múltiple en

la escala de Likert, con valoraciones que van de 1 a 5 expresados; (5) siempre- (4) casi siempre- (3) algunas veces - (2) casi nunca - (1) nunca.

En cuanto a la validez y confiabilidad se consideró la validez interna para establecer el grado en que el instrumento de medición midió la variable competencias transversales y desempeño laboral, se determinó utilizar validez de contenido que se sustenta al grado en el instrumento de medición realmente midió la variable que se pretendió evaluar. (Hernández ,2019)

Esta prueba fue utilizada para validar el contenido de los instrumentos de medición utilizados para establecer las competencias transversales, se aplicó la técnica conocida como juicio de especialistas que consistió en la elección de 3 expertos quienes validaron la claridad, pertinencia y coherencia , así propusieron mejoras, para autores como Carrasco (2017) la validez de contenido se define al grado en que un determinado instrumento midió la validez total del instrumento y la validez específica de cada ítem, además midió el grado de confiabilidad o concordancia y conservación con los puntajes conseguidos por los jueces especialistas en la materia.

También la confiabilidad de los instrumentos se determinó a través la prueba de Alpha de Cronbach, y los hallazgos demostraron que coexistía una consistencia interna significativa para cada uno de los cuestionarios (cuestionario competencias transversales, cuestionario del desempeño laboral) Para Hernández (2019), manifiesta que la confiabilidad de un determinado instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación de un determinado instrumento sea reiterada al mismo objeto u sujeto, conlleva a similares resultados.

Variable 1: Competencias transversales

| Análisis de fiabilidad | |
|-------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,909 | 30 |

Variable 2: Desempeño laboral

| Análisis de fiabilidad | |
|-------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,906 | 24 |

3.5. Procedimientos

La investigación se ejecutó en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, ciudad del mismo nombre en la oficina ubicada en la calle General Medina numero 110 Piura Huancabamba donde se realizó el trabajo de campo a todos los que forman parte de las unidades de análisis, se aplicó el instrumento con las preposiciones estructuradas previamente por las investigadoras, así paso por un proceso de validación, utilizando la escala de Liker con categorías de 1 al 5 estructuradas en la siguiente escala de medición (5) siempre- (4) casi siempre- (3) algunas veces - (2) casi nunca - (1) nunca.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados estuvieron analizados y procesados en el programa estadístico SPSS versión 26, que es el mismo programa para representa los valores a través de tablas de contingencia de datos agrupados. También se calculará la validez y fiabilidad del cuestionario.

En cuanto a la prueba de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Pearson, para determinar la existencia un grado o nivel de relación o asociación significativa entre ambas variables que fueron objeto de estudio y explicar el grado de asignación de los resultados entre

ambas variables se utilizó las valoraciones totales, así como también evaluamos el nivel de fuerza de asociación a través del indicador estadístico R cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

La realización del estudio se tuvo en consideración el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo UCV (2020) así se contó con el consentimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, donde se realizó el estudio. Asimismo se utilizó el formato de aprobación avisado por la Universidad César Vallejo debido a que la investigación servirá como un antecedente para próximas investigaciones y por ello la necesidad de ser publicada.

Así la ética en la investigación fue la parte más importante en cuanto a confiabilidad y transparencia de la información obtenida por los participantes del estudio y cuando es expuesta para uso académico, y así mismo prevalecer nuestros valores como personas y como profesionales.

Autores como Páramo (2018) respalda que los aspectos éticos en la investigación, pues los considera importantes para tener mayor seguridad al momento de considerar las necesidades y preocupaciones de las personas que se estudian, y darle la confianza que toda la información brindada está segura bajo principios éticos de la investigación; así mismo, demostrar al público que la información plasmada en la investigación es veraz y concisa.

Entre los principios éticos aplicados en la investigación destacamos el consentimiento por parte del participante del estudio y la confiabilidad de que la información dada que estuvo limitada por ambas partes, tanto de las investigadoras como del participante; así mismo se tuvo total discreción y privacidad en el caso de los participantes que brindaron información cuantitativa.

IV. RESULTADOS

Los resultados encontrados en la investigación denominada *Competencias transversales y desempeño laboral*, se basaron en la aplicación del instrumento denominado cuestionario, aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

4.1. Informe de la aplicación del cuestionario

En relación a los hallazgos obtenidos que se detallan a continuación se aplicó un cuestionario que consto de 54 preposiciones sobre las dos variables objeto de estudio, utilizando una escala de Likert con valores del 1 al 5 que forman parte de las alternativas de repuesta de selección múltiple, a fin de analizar la asociación entre las competencias transversales y el desempeño laboral, así para el análisis y toma de decisión de las hipótesis contrastadas en el estudio se tuvo en consideración el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los cuestionarios fueron aplicados en las instalaciones de la institución municipal, así se detallan las tablas de frecuencia y porcentaje respecto a los objetivos propuestos:

Objetivo 1: Establecer la relación entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020.

Tabla 1*Competencias transversales instrumentales en el desempeño laboral*

| Competencias instrumentales | Desempeño laboral | | | | | | | | | | |
|--|-------------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|----------|----|---------|
| | Muy bajo | | Bajo | | Medio | | Alto | | Muy alto | | Total |
| | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Gestión eficiente de recursos | 0,00% | 0 | 1,00% | 1 | 19,00% | 19 | 44,00% | 44 | 36,00% | 36 | 100,00% |
| Eficiencia de recursos | 0,00% | 0 | 1,00% | 1 | 19,00% | 19 | 39,00% | 39 | 41,00% | 41 | 100,00% |
| Prioridades en las tareas | 0,00% | 0 | 5,00% | 5 | 26,00% | 26 | 41,00% | 41 | 28,00% | 28 | 100,00% |
| Programación de tiempo | 0,00% | 0 | 5,00% | 5 | 13,00% | 13 | 28,00% | 28 | 54,00% | 54 | 100,00% |
| Cumplimiento en las entregas | 14,00% | 14 | 10,00% | 10 | 50,00% | 50 | 16,00% | 16 | 10,00% | 10 | 100,00% |
| Resalta las ideas importantes | 0,00% | 0 | 10,00% | 10 | 18,00% | 18 | 32,00% | 32 | 40,00% | 40 | 100,00% |
| Identificación de discrepancias | 7,00% | 7 | 10,00% | 10 | 40,00% | 40 | 21,00% | 21 | 22,00% | 22 | 100,00% |
| Diseño de plan de acción | 0,00% | 0 | 11,00% | 11 | 25,00% | 25 | 28,00% | 28 | 36,00% | 36 | 100,00% |
| Sintonización de problemas | 1,00% | 1 | 1,00% | 1 | 20,00% | 20 | 43,00% | 43 | 35,00% | 35 | 100,00% |
| Participación en la toma de decisiones | 4,00% | 4 | 7,00% | 7 | 18,00% | 18 | 40,00% | 40 | 31,00% | 31 | 100,00% |
| solicita ideas a los demás | 0,00% | 0 | 5,00% | 5 | 20,00% | 20 | 31,00% | 31 | 44,00% | 44 | 100,00% |

Fuente. Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba (22/01/21) n=100

Interpretación

Los resultados demuestran en la tabla 1 en relación a la dimensión competencias transversales instrumentales en cuanto a la gestión de recursos predomina el nivel alto representando así el (44%) , por el contrario solo el (1%) se encuentra en un nivel bajo, así también en relación a la eficiencia de los recursos se ubican en el (41%) representando un nivel alto , sin embargo solo el (1%) considera un bajo nivel de eficiencia en los recursos, en cuanto a las prioridades en las tareas se evidencia un resultado favorable representando un

(41%) los que se encuentran en un nivel alto, pues casi siempre presentar la disponibilidad para ejecutar sus actividades, no obstante solo (5%) se ubica en un nivel bajo.

En lo que respecta a la programación para el desarrollo de sus actividades, los resultados demuestran que el (50%) se ubica en un nivel medio, por ello se puede afirmar que cumplen con las entregas programadas a tiempo, además en relación al cumplimiento de las entregas el (40%) se ubica en un nivel muy alto, por el contrario solo (10%) se encuentran en un nivel bajo, también en cuanto a resaltar ideas importantes en los documentos se encuentra en un nivel muy alto con un (40%) y solo el (10%) se sitúan en un nivel bajo pues no se emplea una capacidad de síntesis.

En lo que respecta al nivel de las discrepancias en la institución el (40%) se ubican en un nivel medio, todo lo contrario sucede con el (7%) que se sitúa en un nivel bajo, en lo que concierne a la implementación o diseño de plan de acción se ubican en un nivel alto, pues el (36%) estructura un plan de acción, todo lo contrario sucede con (11%) que se ubican en un nivel desfavorable, del mismo modo el (43%) casi siempre trata de descomponer en partes simples o sintetizar los problemas que se pueden presentar en la organización ubicándose en un nivel muy alto el (35%), por último se puede evidenciar un buen nivel de empoderamiento en la toma de decisiones, pues un (40%), se ubica en un nivel alto, todo lo contrario sucede con el (4%) que se ubican en condiciones desfavorables situándose en un nivel muy bajo, por último en relación a solicitud de ideas a los demás se evidencia el (44%) corresponde a un nivel muy alto, por el contrario solo el (5%) se sitúan en un nivel bajo.

Interpretando los porcentajes se pudo evidenciar que las condiciones en las que se encuentra la institución municipal relacionadas a las competencias transversales instrumentales son favorables, no obstante existen pocos colaboradores que se encuentran en niveles bajos y muy bajos, en ese sentido es donde la organización debe trabajar para mejorar el nivel de competencias instrumentales.

Tabla 2*Correlación entre las competencias instrumentales y el desempeño laboral*

| Correlaciones | | | |
|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------|
| | | COMPETENCIAS INSTRUMENTALES | DESEMPEÑO LABORAL |
| COMPETENCIAS INSTRUMENTALES | Correlación de Pearson | 1 | ,395** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,395** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 100 | 100 |

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₁: Existe relación positiva entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

H₀: NO existe relación positiva entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

La prueba de hipótesis confirma que la dimensión competencias transversales instrumentales y desempeño laboral, tiene correlación equivalente a 0.395, un valor muy lejano a 1, la misma que en la escala de Pearson es baja alta, de igual forma la significatividad del error es 0,01 vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite *aprobar la hipótesis específica 1*, es decir, existe una relación positiva entre la dimensión competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Objetivo 2: Analizar la relación entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020.

Tabla 3

Competencias transversales interpersonales en el desempeño laboral

| Competencias interpersonales | Desempeño laboral | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|----|-------------|---|--------------|----|-------------|----|-----------------|----|--------------|
| | <i>Muy bajo</i> | | <i>Bajo</i> | | <i>Medio</i> | | <i>Alto</i> | | <i>Muy alto</i> | | <i>Total</i> |
| | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| <i>Valoración de las opiniones</i> | 13,00% | 13 | 6,00% | 6 | 19,00% | 19 | 32,00% | 32 | 30,00% | 30 | 100,00% |
| <i>Trabajo en equipo</i> | 9,00% | 9 | 7,00% | 7 | 23,00% | 23 | 26,00% | 26 | 35,00% | 35 | 100,00% |
| <i>compañerismo en el trabajo</i> | 2,00% | 2 | 1,00% | 1 | 20,00% | 20 | 29,00% | 29 | 48,00% | 48 | 100,00% |
| <i>Relaciones con los miembros</i> | 2,00% | 2 | 6,00% | 6 | 17,00% | 17 | 39,00% | 39 | 36,00% | 36 | 100,00% |
| <i>Respeto, empatía y asertividad</i> | 3,00% | 3 | 3,00% | 3 | 5,00% | 5 | 27,00% | 27 | 62,00% | 62 | 100,00% |
| <i>Inversión en aprendizaje</i> | 1,00% | 1 | 0,00% | 0 | 7,00% | 7 | 35,00% | 35 | 57,00% | 57 | 100,00% |
| <i>Asignación de tiempo para aprender cosas nuevas</i> | 1,00% | 1 | 0,00% | 0 | 10,00% | 10 | 29,00% | 29 | 60,00% | 60 | 100,00% |
| <i>Conducta ética</i> | 1,00% | 1 | 0,00% | 0 | 3,00% | 3 | 32,00% | 32 | 64,00% | 64 | 100,00% |
| <i>Cumplimiento de reglamentos</i> | 4,00% | 4 | 2,00% | 2 | 13,00% | 13 | 18,00% | 18 | 63,00% | 63 | 100,00% |

Fuente. Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba (22/01/21) n=100

Interpretación

En relación a los hallazgos encontrados con respecto a la dimensión competencias transversales interpersonales de toda la muestra de estudio se constata que en lo que respecta a la valoración de las opiniones se ubican en un nivel alto y muy alto representando un (32%) y (30%) respectivamente, por el contrario solo el (13%) se ubica en un nivel muy bajo, así en relación al trabajo en equipo se sitúan en un nivel alto equivalente al (35%), no obstante solo el (9%) se ubica en un nivel muy bajo.

También en relación al compañerismo en el trabajo se constata que el (48%) se ubica en un nivel muy alto y solo el (2%) por el contrario en un nivel muy bajo, en cuanto a las relaciones con los integrantes de la institución los resultados son favorables situándose en un nivel alto representando un (39%), por otro lado solo el (2%) se ubica en un nivel muy bajo, también en cuanto a la aplicación del respeto, empatía y asertividad se encuentran en un nivel muy alto representando así un (62%) todo lo contrario con el (3%) que se ubican en un nivel muy bajo, además en lo respecta a la inversión en aprendizaje se evidencia que se sitúan en un nivel muy alto equivalente al (57%) todo lo contrario con el (1%) que se ubican en un nivel muy bajo, igualmente su nivel de conducta ética se sitúa en un nivel muy alto equivalente al (64%), por el contrario solo el (1%) que se sitúan en un nivel muy bajo, por último en lo que concierne a al cumplimiento de reglamentos de la institución municipal se ubican el (63%) en un nivel muy alto, pero solo el (4%) se sitúan en un nivel muy bajo.

Al analizar los resultados se determinó que las condiciones en general relacionadas a las competencias interpersonales son favorables, pues la mayoría de los trabajadores se ubican en un buen nivel medio, alto, muy alto, pero a pesar de ello se debe dar énfasis en la cantidad de colaboradores que ubican en niveles bajos y muy bajos y ese ahí donde la institución debe fortalecer y desarrollar de dichas competencias en los recursos humanos.

Tabla 4

Correlación entre las competencias interpersonales y el desempeño laboral

| | | Correlaciones | |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|
| | | COMPETENCIAS INTERPERSONALES | DESEMPEÑO LABORAL |
| COMPETENCIAS INTERPERSONALES | Correlación de Pearson | 1 | ,471** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,471** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 100 | 100 |

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₁: Existe relación positiva entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

H₀: NO Existe relación positiva entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Los resultados admiten en la prueba de hipótesis que entre la dimensión competencias transversales interpersonales y desempeño laboral, existe correlación equivalente a 0.471, alejada a 1, la misma que en la escala de Pearson es positiva considerable. De otro lado la significatividad del error es 0,01, vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este hallazgo permitió *aceptar la hipótesis específica 2* es decir existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencias transversales interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Objetivo 3: Evaluar la relación entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020.

Tabla 5

Competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral

| Competencias sistemáticas | Desempeño laboral | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|-------------|---|--------------|----|-------------|----|-----------------|----|--------------|
| | <i>Muy bajo</i> | | <i>Bajo</i> | | <i>Medio</i> | | <i>Alto</i> | | <i>Muy alto</i> | | <i>Total</i> |
| | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| <i>Administración de tiempo</i> | 0,00% | 0 | 1,00% | 1 | 8,00% | 8 | 53,00% | 53 | 38,00% | 38 | 100,00% |
| <i>Adaptación a procesos de cambios</i> | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 5,00% | 5 | 32,00% | 32 | 63,00% | 63 | 100,00% |
| <i>Disponibilidad frente a los cambios</i> | 3,00% | 3 | 2,00% | 2 | 21,00% | 21 | 22,00% | 22 | 52,00% | 52 | 100,00% |
| <i>Delegación de actividades</i> | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 5,00% | 5 | 53,00% | 53 | 42,00% | 42 | 100,00% |
| <i>liderazgo</i> | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 19,00% | 19 | 38,00% | 38 | 43,00% | 43 | 100,00% |
| <i>Esfuerzo por ser mejor</i> | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 8,00% | 8 | 34,00% | 34 | 58,00% | 58 | 100,00% |
| <i>Innovación en procesos</i> | 3,00% | 3 | 0,00% | 0 | 9,00% | 9 | 33,00% | 33 | 55,00% | 55 | 100,00% |
| <i>ideas innovadoras</i> | 0,00% | 0 | 2,00% | 2 | 7,00% | 7 | 49,00% | 49 | 42,00% | 42 | 100,00% |
| <i>Brinda más de lo esperado</i> | 3,00% | 3 | 0,00% | 0 | 3,00% | 3 | 17,00% | 17 | 77,00% | 77 | 100,00% |
| <i>Hacer las cosas mejor</i> | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 21,00% | 21 | 79,00% | 79 | 100,00% |

Fuente. Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba (22/01/21) n=100

Interpretación

Los resultados al ser analizados se evidencian en la tabla 5 que en la dimensión competencias transversales sistemáticas con respecto a la administración de tiempo se evidencian resultados favorables ubicándose en un nivel alto y muy alto representando así (53%) y (38%) respectivamente, todo lo contrario sucede con el (1%) que se sitúan en un nivel bajo, así con respecto a la adaptación de los procesos de cambio se puede notar que se sitúan en un nivel muy alto equivalente a un (63%), no obstante solo el (5%) se ubica en un

nivel medio , también relación a la disponibilidad frente a los cambios se evidencia un nivel muy alto equivalente (53%), todo lo contrario con el (3%) que se sitúan en un nivel muy bajo estos resultados son favorables en cuanto a la apertura de los procesos de cambios de la institución municipal.

En relación a la delegación de actividades se demuestra que de toda la muestra de estudio se encuentran en niveles favorables representado así un (53%) y (42%) los que se ubican en niveles alto y muy alto respectivamente, no obstante solo el (5%) se ubican en un nivel medio, también se constató que en lo que concierne al nivel de liderazgo se percibe como favorable pues se ubican en niveles alto y muy alto representando así (38%) y (43%) respectivamente, sin embargo solo el (19%) se ubica en el nivel medio, en cuanto a los esfuerzos por ser mejor se evidencia que sitúan en niveles alto y muy alto equivalente (34%) y (58%) respectivamente, también en relación a la innovación de procesos en la institución se demuestran que se ubican en un nivel alto el (33%) y el (55%) en un nivel muy alto, por el contrario solo el (3%) se ubica en un nivel bajo.

En lo respecta a las ideas innovadoras se ubican en un nivel muy alto representado un (42%) por el contrario solo el 2% se ubica en un nivel bajo, así en cuanto al aporte más de lo esperado se ubican en un nivel muy alto representado un (77%) por el contrario solo el (3%) se sitúa en un nivel muy bajo, por último en cuanto al desarrollo de hacer mejor sus actividades que en su totalidad se ubican en un nivel alto y muy alto equivalente al (21%) y (79%) respectivamente.

Según los datos de la tabla 5 se puede inferir que las condiciones en las que se encuentra la institución municipal son óptimas relacionadas al manejo de las competencias transversales instrumentales, pero a pesar de ello siempre se puede mejorar, pues existen colaboradores que se ubican en niveles bajos y muy bajos, por ello consideramos fundamental la necesidad del fortalecimiento de dichas competencias, a fin de mejorar el desempeño laboral.

Tabla 6

Correlación entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral

| Correlaciones | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|
| | | COMPETENCIAS SISTEMATICAS | DESEMPEÑO LABORAL |
| COMPETENCIAS SISTEMATICAS | Correlación de Pearson | 1 | ,310** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 100 | 100 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Correlación de Pearson | ,310** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 100 | 100 |

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₁: Existe relación positiva entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

H₀: NO Existe relación positiva entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

En la tabla 6 se demuestra que el coeficiente de Pearson alcanzado es de 0,310 con un nivel de correlación bilateral de 0,01 por lo tanto conforme con el baremo de la interpretación según Hernández (2019), indica que existe una correlación positiva considerable, es decir existe una asociación directa entre la dimensión competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral, es decir cuando menos fortalecida se encuentren la este tipo de competencias mayor serán los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. La sig bilateral encontrada es menor a 0,05, *por lo consiguiente se contradice la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio.*

V. DISCUSIÓN

La investigación denominada *competencias transversales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba – Piura, 2020* ha tenido como objetivo principal establecer la relación que existe entre las competencias transversales y el desempeño laboral. Así también ha tenido como objetivos específicos establecer o determinar la asociación que existe entre cada una de las dimensiones competencias transversales instrumentales, competencias transversales interpersonales, competencias transversales sistemáticas con respecto al desempeño laboral.

Los resultados estuvieron alcanzados por medio de los 2 cuestionarios aplicados a las unidades de análisis, así la herramienta utilizada fue sometida al juicio de tres especialistas o jueces expertos en la materia quienes validaron los instrumentos después de las observaciones y recomendaciones para lograr resultados más exactos posibles, así las técnicas utilizadas facilitaron realizar el análisis de fiabilidad, autenticando la validez de los resultados logrados.

Por otro lado en cuanto a las hipótesis planteadas se buscó aprobarlas o rechazarlas, siendo la hipótesis general. Si existe asociación directa positiva entre la variable competencias transversales y desempeño laboral, además de las hipótesis específicas planteadas de manera de relación positiva para cada una de las dimensiones. Es así que se después un meticuloso análisis acerca del contrastarse de las hipótesis donde se demuestra hasta qué punto se puede rechazar o confirmar parcialmente, totalmente las hipótesis planteadas en el estudio.

Por otra parte la investigación ejecutada, tal como se ha realizado es válida porque el cuestionario aplicado ha sido valido por especialistas en la materia quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia, además de tener un alto grado de confiabilidad de los resultados, también a si lo demuestra la prueba piloto aplicada con un alfa de cronbach alto a pesar de las limitaciones encontradas en relacionadas a la distribución de la población o problemas en el trabajo de campo, pero pesar de ello se puede confiar en los resultados encontrados, por otra parte la muestra es suficiente para garantizar la calidad de los mismos.

Igualmente después de los análisis respectivos que permitieron tener un conocimiento claro acerca de la asociación entre las variables que fueron objeto de estudio, debido a los cruces de información para obtener los resultados. Así pues los resultados obtenidos que corresponden a la investigación en efecto al estudio del área en mención, presenta una validez externa, por ello los hallazgos de la investigación ejecutada permitió generalizar con otros contextos con las mismas variables, por la amplitud de los resultados; servirá como referente para las próximas investigaciones, por ello se puede ampliar a otros contextos, así los hallazgos encontrados fueron contrastados con los fundamentos teóricos y antecedentes previos los mismos que se discuten a continuación.

En lo que respecta a los hallazgos encontrados con *respecto al objetivo específico 1* los resultados demuestran en la tabla 1 en relación a la dimensión competencias transversales instrumentales en cuanto a la gestión de recursos predomina el nivel alto representando así el (44%) , por el contrario solo el (1%) se encuentra en un nivel bajo, así también en relación a la eficiencia de los recursos se ubican en el (41%) representando un nivel alto , sin embargo solo el (1%) considera un bajo nivel de eficiencia en los recursos, en cuanto a las prioridades en las tareas se evidencia un resultado favorable representando un (41%) los que se encuentran en un nivel alto, pues casi siempre presentar la disponibilidad para ejecutar sus actividades, no obstante solo (5%) se ubica en un nivel bajo.

En lo que respecta a la programación al desarrollo de las actividades, los hallazgos demuestran que el (50%) se ubica en un nivel medio, por ello se puede afirmar que cumplen con las entregas programadas a tiempo, además en relación al cumplimiento de las entregas el (40%) se ubica en un nivel muy alto, por el contrario solo (10%) se encuentran en un nivel bajo, también en cuanto a resaltar ideas importantes en los documentos se encuentra en un nivel muy alto con un (40%) y solo el (10%) se sitúan en un nivel bajo pues no se emplea una capacidad de síntesis.

En lo que respecta al nivel de las discrepancias en la institución el (40%) se ubican en un nivel medio, todo lo contrario sucede con el (7%) que se sitúa en un nivel bajo, en lo que concierne a la implementación o diseño de plan de acción se ubican en un nivel alto, pues el (36%) estructura un plan de acción, todo lo contrario sucede con (11%) que se ubican en un nivel desfavorable, del mismo modo el (43%) casi siempre trata de descomponer en partes simples o sintetizar los problemas que se pueden presentar en la organización ubicándose en un nivel muy alto el (35%), por último se puede evidenciar un buen nivel de empoderamiento en la toma de decisiones, pues un (40%), se ubica en un nivel alto, todo lo contrario sucede con el (4%) que se ubican en condiciones desfavorables situándose en un nivel muy bajo, por último en relación a solicitud de ideas a los demás se evidencia el (44%) corresponde a un nivel muy alto, por el contrario solo el (5%) se sitúan en un nivel bajo.

Así la prueba de hipótesis confirma que la dimensión competencias transversales instrumentales y desempeño laboral, tiene correlación equivalente a 0.395, un valor muy lejano a 1, la misma que en la escala de Pearson es baja alta, por otro lado la significatividad del error es 0,01 vale decir menor a 0,05 que es el error máximo permitido. En consecuencia admite aprobar la hipótesis específica 1, es decir, coexiste una asociación positiva entre la dimensión competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Por ello concluimos, que las variables están significativamente asociadas entre sí. Y los hallazgos están contrastados con el antecedente de Gózales (2017) en el estudio denominado *Competencias transversales*, universidad de Murcia, teniendo el estudio como objetivo de conocer el desarrollo, dominio y relevancia de las competencias transversales, así presentando un diseño no experimental, descriptiva y de corte transversal en la que las unidades de análisis estuvo formada por 1137 estudiantes de último año de Grado de la Universidad de Murcia, de los resultados se obtiene que realizando los diferencias entre variables se evidencia una directriz positiva hacia el equilibrio y ajuste competencial de la formación universitaria a las exigencias profesionales de los futuros graduados.

Con respecto al *objetivo específico 2* En relación a los hallazgos encontrados con respecto a la dimensión competencias transversales interpersonales de toda la muestra de estudio se constata que en lo que respecta a la valoración de las opiniones se ubican en un nivel alto y muy alto representando un (32%) y (30%) respectivamente, por el contrario solo el (13%) se ubica en un nivel muy bajo, así en relación al trabajo en equipo se sitúan en un nivel alto equivalente al (35%), no obstante solo el (9%) se ubica en un nivel muy bajo.

También en relación al compañerismo en el trabajo se constata que el (48%) se ubica en un nivel muy alto y solo el (2%) por el contrario en un nivel muy bajo, en cuanto a las relaciones con los integrantes de la institución los resultados son favorables situándose en un nivel alto representando un (39%), por otro lado solo el (2%) se ubica en un nivel muy bajo, también en cuanto a la aplicación del respecto, empatía y asertividad se encuentran en un nivel muy alto representando así un (62%) todo lo contrario con el (3%) que se ubican en un nivel muy bajo, además en lo respecta a la inversión en aprendizaje se evidencia que se sitúan en un nivel muy alto equivalente al (57%) todo lo contrario con el (1%) que se ubican en un nivel muy bajo, igualmente su nivel de conducta ética se sitúa en un nivel muy alto equivalente al (64%), por el contrario solo el (1%) que se sitúan en un nivel muy bajo, por último en lo que concierne a al cumplimiento de reglamentos de la institución municipal se ubican el (63%) en un nivel muy alto, pero solo el (4%) se sitúan en un nivel muy bajo.

Además los resultados de la prueba de hipótesis admiten que entre la dimensión competencias transversales interpersonales y desempeño laboral, existe correlación equivalente a 0.471, alejada a 1, la misma que en la escala de Pearson es positiva considerable. De otro lado la significatividad del error es 0,01, vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite aceptar la hipótesis específica 2 es decir existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencias transversales interpersonales y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Por otra parte los hallazgos para el *objetivo 3* los resultados al ser analizados se evidencian en la tabla 5 que en la dimensión competencias transversales sistemáticas con respecto a la administración de tiempo se evidencian resultados favorables ubicándose en un nivel alto y muy alto representando así (53%) y (38%) respectivamente, todo lo contrario sucede con el (1%) que se sitúan en un nivel bajo, así con respecto a la adaptación de los procesos de cambio se puede notar que se sitúan en un nivel muy alto equivalente a un (63%), no obstante solo el (5%) se ubica en un nivel medio, también relación a la disponibilidad frente a los cambios se evidencia un nivel muy alto equivalente (53%), todo lo contrario con el (3%) que se sitúan en un nivel muy bajo estos resultados son favorables en cuanto a la apertura de los procesos de cambios de la institución municipal.

En relación a la delegación de actividades se demuestra que de toda la muestra de estudio se encuentran en niveles favorables representado así un (53%) y (42%) los que se ubican en niveles alto y muy alto respectivamente, no obstante solo el (5%) se ubican en un nivel medio, también se constató que en lo que concierne al nivel de liderazgo se percibe como favorable pues se ubican en niveles alto y muy alto representando así (38%) y (43%) respectivamente, sin embargo solo el (19%) se ubica en el nivel medio, en cuanto a los esfuerzos por ser mejor se evidencia que sitúan en niveles alto y muy alto equivalente (34%) y (58%) respectivamente, también en relación a la innovación de procesos en la institución se demuestran que se ubican en un alto nivel (33%) y el (55%) en un nivel muy alto, por el contrario solo el (3%) se ubica en un nivel bajo.

En lo respecta a las ideas innovadoras se ubican en un nivel muy alto representado un (42%) por el contrario solo el 2% se ubica en un nivel bajo, así en cuanto al aporte más de lo esperado se ubican en un nivel muy alto representado un (77%) por el contrario solo el (3%) se sitúa en un nivel muy bajo, por último en cuanto al desarrollo de hacer mejor sus actividades que en su totalidad se ubican en un nivel alto y muy alto equivalente al (21%) y (79%) respectivamente.

Así en la tabla 6 se demuestra que el coeficiente de Pearson es equivalente a 0,310 con un nivel de correlación bilateral de 0,01 por ello conforme con el baremo de la interpretación según Hernández (2019), muestra la existencia de una asociación positiva considerable, es decir coexiste una relación directa entre la dimensión competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral, es decir cuando menos fortalecida se encuentren la este tipo de competencias mayor serán los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. La sig bilateral es menor a 0,05, por lo consiguiente se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio.

Ello está contrastado en el antecedente de Morales (2016) En su investigación Denominada *Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la universidad tecnológica Equinoccial sede Santo domingo*, Universidad de Alicante, teniendo como objetivo determinar la incidencia que tiene las competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de los graduados, presentando un diseño no experimental de tipo explicativa, así de los principales los resultados se obtiene que no existen diferencias significativas entre las variables.

En resumen se puede afirmar que en los gráficos de dispersión que muestra nos indica una correlación positiva la misma que indica que a un crecimiento de la variable independiente (competencias transversales) corresponde un incremento de la variable dependiente (desempeño laboral). Por ello podemos afirmar que al mejorar los niveles de las competencias transversales resulta necesario el involucramiento de sus principales actores a fin de poder aumentar los valores o niveles del desempeño laboral. Para el fortalecimiento del desarrollo de las competencias transversales se tuvo en consideración el desarrollo de personas de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, para ello se elaboró un plan de capacitación en base a los lineamientos establecidos por la autoridad nacional de servicio civil complementado con el análisis estratégico.

Para el desarrollo de personas se tuvo en consideración el plan de capacitación que tuvo por objetivo potenciar, incrementar y desarrollar conocimientos y habilidades que permitan mejorar el desempeño de la unidad ejecutora a fin de contribuir al desarrollo de los objetivos estratégico alineados a mejorar la calidad en el usuario. Así una de las limitaciones fue la puesta en práctica del programa de capacitación, pero la ley orgánica de las municipales de las municipalidades menciona que los gobiernos gozan de autonomía política, económica y administrativa, por ello consideramos la viabilidad de la ejecución del plan de capacitación que se incorporó al programa de capacitaciones de la entidad municipal.

Ello está relacionado con la investigación de Moreno (2016) en la investigación denominada *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del fondecyt* teniendo como objetivo principal establecer la influencia del desarrollo personal en el desempeño laboral de los colaboradores de fondecyt, presentando un diseño no experimental transversal correlacional causal, dentro de las principales conclusiones se obtuvo que existe una influencia positiva entre el desarrollo personal y el desempeño laboral y existe además una incidencia sobre la formación profesional, capacitación y la línea de carrera, además se resalta la importancia de plan de desarrollo personal.

También en cuanto al plan de capacitación alcanzó los resultados esperados y ello está sustentado en el antecedente de Quiroz (2016) en el estudio titulado *Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución militar policial del sur, 2016* que tuvo por objetivo determinar los efectos producidos por el programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral, presentando un diseño experimental, utilizando como técnica para recoger datos al cuestionario, donde la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de la institución militar. Así de los resultados se concluye que el nivel de desempeño laboral antes de la aplicación del programa de capacitación era regular, pero se demostró la eficiencia y alcanzó mejores resultados, es decir se evidenció una variación positiva en cuanto a las relaciones interpersonales, por ello considera la aplicación del programa de forma permanente a fin de actualizar conocimiento y mejorar el clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

Las competencias transversales se relacionan de forma directa positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, se obtuvo un coeficiente de Pearson equivalente a 0.515 a un nivel de asociación de R^2 lineal de 0,265 teniendo un nivel significativa 0,01 (bilateral). Ello permitió a la vez alcanzar a las siguientes conclusiones específicas:

1. Los hallazgos evidencian que los colaboradores de la institución municipal se ubican en un nivel favorable con respecto a las competencias transversales instrumentales, también podemos afirmar que se asocian de forma positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, existiendo un coeficiente de Pearson 0.395 con una correlación de R^2 lineal de 0.156.
2. Los resultados demuestran en cuanto a las condiciones de las competencias transversales interpersonales son adecuadas, sin embargo hay un buen número de colaboradores que se ubica en categorías bajas y muy bajas, así mismo se demuestra que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, teniendo un coeficiente de Pearson equivalente a 0.471 con una asociación de R^2 lineal de 0,222.
3. Las competencias transversales sistemáticas evidenciadas son favorables, del mismo modo se asocian de forma positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, donde el nivel de relación es considerable estadísticamente significativa al nivel 0.01. Existiendo el coeficiente de Pearson 0.310 con una asociación de R^2 lineal de 0,096.

4. Los resultados demuestran que las condiciones en las que se encontraron las competencias transversales son adecuadas, sin embargo si en un contexto de la realidad todo está bien siempre se puede mejorar, en ese sentido se requiere su fortalecimiento de las mismas a fin de mejorar el desempeño laboral, del mismo modo afirmamos que los hallazgos encontrados en la dimensión competencias transversales instrumentales se obtuvo un $r= 0.156$, la dimensión competencias transversales interpersonales se obtuvo un $r=0.222$ y para la dimensión competencias transversales sistemáticas se obtuvo un $r= 0.310$ en relación al desempeño laboral que presentan los colaboradores de la de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, lo que establece la existencia un nivel de relación considerable con un nivel de significancia bilateral equivalente a 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

En correspondencia con los hallazgos alcanzados y sobre todo en lo concerniente a las debilidades evidenciadas entre las variables competencias transversales y desempeño laboral, se sugiere a los integrantes de la institución municipal fortalecer las capacidades y competencias de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, teniendo en consideración lo siguiente:

1. Para mejorar las competencias transversales instrumentales es necesario que se promueva el empoderamiento en los trabajadores a fin de conferirles el sentido de pertenencia en la toma de decisiones y puedan desarrollar una mejor capacidad de organización y planificación.
2. Se debe tener en cuenta para mejorar las competencias transversales interpersonales se requiere ejecutar con mayor énfasis una evaluación de desempeño por competencias interpersonales para controlar y evidenciar permanentemente los niveles de las competencias interpersonales de la institución municipal que presenten los colaboradores.
3. Se recomienda para mejorar las competencias transversales sistemáticas es necesario que se establezca un programa de capacitaciones, así deben desarrollar un plan de reconocimientos e incentivos, también deben dar énfasis en una comunicación en todos los niveles organizacionales para propiciar la participación de todos los integrantes, se recomienda una mayor difusión de la información sobre los canales internos de la institución.
4. Para mejorar las competencias transversales se requiere del apoyo conjunto de todos los involucrados con la organización que apuesten por el desarrollo organizacional, por ello es conveniente la realizar un programa de capacitación sobre las competencias transversales de la institución que ayuden fortalecer e involucrar a los colaboradores en los procesos de mejoramiento y desarrollo profesional y laboral.

VIII. PROPUESTA

Plan de capacitación de personal para el fortalecimiento de las competencias transversales en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba

1. Diagnostico

Partiendo del contexto de la situación en la que se encontró el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, teniendo en consideración las constantes quejas del público usuario sobre la deficiencia del desempeño y eficiencia del personal y evidenciando el nivel de las competencias transversales, en ese sentido surge la necesidad de desarrollar un plan de capacitación para el personal que permita el fortalecimiento de las competencias transversales.

En este sentido resulta necesario un plan de desarrollo personal como una herramienta que debe utilizar la institución municipal, pues será una guía que ayude al logro de metas personales y profesionales de los colaboradores, este plan de desarrollo es una guía para el crecimiento y desarrollo de habilidades, capacidades y conocimientos de la fuerza laboral, la implementación del plan de desarrollo es muy trascendente desde el punto de vista institución y colaborador, en el caso de los colaboradores serán personas exitosas que seguirán con líneas de carrera convirtiéndolo en profesionales multidisciplinarios y competentes, en cuanto a la organización se ve beneficiada porque aumenta los niveles de productividad laboral o desempeño laboral. Por ello se puede afirmar que los beneficios son percibidos por parte de la institución municipal y por parte de los colaboradores.

La incorporación del plan de capacitación como parte del plan de desarrollo personal en la institución municipal contribuirá a que los colaboradores cuenten con motivación, compromiso y permanencia, pues el plan de desarrollo personal debe estar enfocado al crecimiento de los colaboradores junto con la institución municipal.

2. Análisis del plan de capacitación

El plan de capacitación de personas de la Municipalidad Provincial de Huancabamba se ha elaborado en base a los lineamientos establecidos por la autoridad nacional de servicio civil complementado con el análisis estratégico.

El plan de capacitación de personas tiene por objetivo potenciar, incrementar y desarrollar conocimientos y habilidades que permitan mejorar el desempeño de la unidad ejecutora a fin de contribuir al desarrollo de los objetivos estratégico alineados a mejorar la calidad en el usuario.

Una de la limitaciones fue la puesta en práctica del plan de capacitación, pero la ley orgánica de las municipalidades menciona que los gobiernos gozan de autonomía política, económica y administrativa, por ello consideramos la viabilidad de la ejecución del plan de capacitación como parte del desarrollo del personal de los servidores públicos.

3. Descripción del plan de capacitación

La planificación del plan de capacitación en la gestión, partió de un análisis de los resultados previamente obtenidos, optando por el desarrollo de 3 talleres correspondientes a uno por cada dimensión.

Para emprender el plan de capacitación para el desarrollo personal se solicitó la autorización del alcalde y de la gerencia de la Municipal, al evidenciar que el plan de capacitación propuesto no solo beneficiaba a los colaboradores, sino que proporcionaría beneficios a la imagen de la institución municipal.

4. Justificación

El plan de capacitación surge para mejorar las competencias transversales y por ende el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad se justifica porque se evidencia un importante número de colaboradores que no se encontraban en categorías altas del dominio de las competencias transversales, lo cual implicó la atención inmediata.

5. Objetivo

5.1. Objetivo general

- Diseñar un plan de capacitación para el fortalecimiento de las competencias transversales en la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

5.2. Objetivos específicos

- Desarrollar las competencias transversales instrumentales.
- Fortalecer las competencias transversales interpersonales.
- Desarrollar las competencias transversales sistemáticas.

6. Actividades

| Nº | Objetivos | Actividades |
|----|--|---|
| 1 | Desarrollar las competencias transversales instrumentales para mejorar el desempeño laboral. | Taller para mejorar la eficiencia y promover el trabajo en equipo, así como el empoderamiento en los colaboradores. |
| 2 | Fortalecer las competencias transversales interpersonales para mejorar el desempeño laboral. | Dinámicas para fortalecer el trabajo en equipo por medio de charlas relacionadas al compromiso ético y al desarrollo de habilidades sociales. |
| 3 | Desarrollar las competencias transversales sistemáticas para mejorar el desempeño laboral. | Promover el liderazgo, motivándolos a fin de sentirse identificados con la institución municipal. |

7. Metodología

El desarrollo del plan de capacitación tiene por finalidad fortalecer y desarrollar las competencias transversales y por ende aumentar el desempeño de los colaboradores de la institución municipal, se ejecutó teniendo en consideración los temas relacionados al dominio de las competencias transversales.

La metodología implicó la mesa redonda, el trabajo en equipo y la discusión para analizar los diversos roles que deben cumplir y los aspectos necesarios para el desarrollo de una buena gestión en sus puestos de trabajo.

8. Materiales

Los materiales empleados para el desarrollo del plan de capacitación, a fin mejorar el desempeño y el fortalecimiento de las competencias transversales de la Municipalidad Provincial de Huancabamba fueron: papelotes, laptop, plumones, material impreso, pizarra y proyector.

9. Presupuesto

| Recursos y materiales | |
|------------------------------|---------------------|
| Capacitador externo | 3500,00 |
| Plumones | 12,00 |
| Material impreso | 150,00 |
| Total | S/. 3.662,00 |

10. Conclusiones

- Resulta viable la ejecución del plan de capacitación orientado al fortalecimiento del plan de desarrollo personal que contiene los principales lineamientos de las competencias transversales, con la finalidad de dotar al personal para lograr un servicio de calidad enfocado en el usuario.
- El plan de capacitación de personal realizado forma parte del plan de desarrollo personal para el fortalecimiento de las competencias transversales, a fin de mejorar el desempeño laboral en la institución municipal.
- El plan de desarrollo de personas en la institución municipal se enfoca en los puestos futuros que requieran de nuevas habilidades y competencias transversales.
- El plan de desarrollo personal y el plan de capacitación son parte del proceso de aprendizaje en la institución municipal.

REFERENCIAS

- Calderón, C. S. (2017). *Diagnóstico de competencias transversales en alumnos de pregrado del segundo ciclo de ingeniería*. Tesis, Universidad de Piura , Piura . Recuperado el 18 de Octubre de 2020, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2924/ING_579.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carmona, V. A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa de manufacturera a través de la evaluación 360 grados*. Tesis, Universidad autónoma del estado de México , Departamento de investigacion, Mexico.
- Carrasco, D. S. (2017). *Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Vol. Decimoquinta). Lima, Lima, Perú : San Marcos.
- Coronel, T. R. (2019). *Competencias laborales y su influencia en la calidad del servicio en el banco Ripley Piura*. Tesis, Departamento de investigacion, Piura. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47252>
- Gózales, M. N. (2017). *Un estudio de competencias transversales en la universidad de Murcia*. Tesis, Universidad de Murcia, España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136823>
- Hernandez, c. H., & Holguin, A. C. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I semestre 2018*. Huamachuco. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4300>
- Medina, C. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del santa chimbote 2017*. Universidad cesar vallejo, Ancash. Chimbote: Ciencias empresariales. Recuperado el 04 de 02 de 2020

MINCETUR. (2009). *Oferta exportable*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de www.mincetur.com.pe

Morales, A. P. (2016). *Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la universidad tecnológica Equinoccial sede Santo domingo*. Tesis, Universidad de Alicante, Departamento de investigacion , España.

Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, departamento de investigacion, Quetzaltenango. Recuperado el 19 de octubre de 2020, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Plasencia, & samanez. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima. Obtenido de www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

Púm, M. M. (2018). *Competencias laborales y evaluación de desempeño*. Quetzaltenango.

Anexo 1: Matriz de consistencia

| TEMA | PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | MÉTODO |
|--|---|--|---|---|
| Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020 | Problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020? | Objetivo General: Determinar la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020 | Hipótesis General: Existe relación directa entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba | -Diseño de la Investigación: Transversal, no experimental y correlacional |
| | Problema específico: -¿Cómo se relacionan las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba? | Objetivo específico: -Establecer la relación entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020. | Hipótesis Específica: -Existe relación positiva entre las competencias transversales instrumentales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. | -Tipo de Investigación: Aplicada Correlacional |
| | -¿De qué manera se relacionan las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba? -¿Qué relación tienen las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba? | -Analizar la relación entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020. -Evaluar la relación entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2020. | -Existe relación positiva entre las competencias transversales interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. -Existe relación positiva entre las competencias transversales sistemáticas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. | -Enfoque: Cuantitativo -Población: 100 -Muestra: 100 -Técnica: Encuesta -Instrumentos: Cuestionario Método de análisis (SPSS). |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Dimensiones | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición |
|--|---|---|---|--|-------------------------------|
| <p>Competencias transversales</p> | <p>Son un conjunto de actitudes, habilidades, valores y conocimientos que se encuentran relacionados entre ellos, porque en combinación, facilitan el desempeño satisfactorio, dividiéndose en competencias transversales instrumentales, interpersonales y sistemáticas. (Carmona, 2016)</p> | <p>Competencias transversales instrumentales</p> | <p>Se midió capacidad de gestión administrativa en la que involucra la capacidad de organización y planificación, capacidad de análisis y de síntesis, resolución de problemas y toma de decisiones por medio de la aplicación de un cuestionario que consto de diversos ítems distribuidos en sus indicadores aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.</p> | <ul style="list-style-type: none"> . Capacidad de gestión administrativa (capacidad de organización y planificación) . Capacidad de análisis y síntesis. . Resolución de problemas. . Toma decisiones. | <p align="center">Ordinal</p> |
| | | <p>Competencias transversales interpersonales</p> | <p>Se evaluó el trabajo en equipo, habilidades de relaciones sociales, aprendizaje autónomo y compromiso ético a través de un cuestionario conformado de diversos ítems distribuidos en sus indicadores que fueron aplicados a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.</p> | <ul style="list-style-type: none"> . Trabajo en equipo. . habilidades de relaciones sociales . Aprendizaje autónomo .Compromiso ético | <p align="center">Ordinal</p> |
| | | <p>Competencias transversales sistemáticas</p> | <p>Se midió la apertura para el cambio, liderazgo, espíritu emprendedor y la motivación por la calidad a través de la aplicación de un cuestionario que consto de diversos ítems distribuidos en sus indicadores dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.</p> | <ul style="list-style-type: none"> . Apertura para el cambio . Liderazgo . espíritu emprendedor . Motivación por la calidad | <p align="center">Ordinal</p> |

| | | | | | |
|------------------------------|---|--------------|---|--|---------|
| Desempeño laboral | Chiavenato (2016) lo define al desempeño, cómo aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes el logro de los objetivos de la organización y están relacionadas relacionados con el compromiso, motivación y la satisfacción. | Compromiso | Se evaluó el compromiso de los colaboradores a través de la identificación con la organización teniendo en consideración el involucramiento en los procesos y el cumplimiento de metas y objetivos, así se midió mediante la aplicación de un cuestionario que se aplicó a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. | <ul style="list-style-type: none"> . Identificación con la organización . Involucramiento en los procesos . Cumplimiento de metas y objetivos | Ordinal |
| | | Motivación | Se midió la motivación de los colaboradores por medio de los incentivos laborales, las relaciones interpersonales y la frecuencia en las capacitaciones, se evaluó mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. | <ul style="list-style-type: none"> . Incentivos laborales . Relaciones interpersonales . Frecuencia en capacitaciones | Ordinal |
| | | Satisfacción | Se evaluó la satisfacción de los colaboradores mediante el cumplimiento de los logros personales e institucionales alcanzados, así como las condiciones laborales, se midió través cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba. | <ul style="list-style-type: none"> . logros personales . logros institucionales . Condiciones laborales | Ordinal |

Anexo 3: Matriz indicador pregunta

| Matriz indicador pregunta | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---------------|--|---------|---|
| Variable | Dimensiones | Indicadores | Preposiciones | | Escala | Fuente |
| Competencias transversales | Competencias transversales instrumentales | Capacidad de gestión administrativa (Capacidad de organización y planificación) | 1 | Considera que gestiona de manera eficiente los recursos | Ordinal | Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba |
| | | | 2 | Utiliza solo los recursos necesarios | | |
| | | | 3 | Marca prioridades en una lista de tareas | | |
| | | | 4 | Dispone de tiempo para programar un trabajo | | |
| | | | 5 | Te estresan las fechas límites y las entregas de trabajo | | |
| | | Capacidad de análisis y síntesis | 6 | En los documentos recepcionados resalta las ideas más importantes | | |
| | | | 7 | Identifica puntos de discrepancia con los otros integrantes | | |
| | | Resolución de problemas | 8 | Diseña un plan de acción para la aplicación de la solución escogida | | |
| | | | 9 | Reconozco un problema complejo y soy capaz de descomponerlo en partes manejables | | |
| | | Toma de decisiones | 10 | Es considerado en la toma de decisiones | | |
| | | | 11 | Solicita ideas y opiniones para la toma de decisiones | | |

| | | | | | | |
|----|---|---|--------------------|--|--|--|
| | Competencias transversales interpersonales | Trabajo en equipo | 12 | Considera que en la Municipalidad valoran las opiniones de todos los miembros del equipo | | |
| | | | 13 | Considera que en el equipo de trabajo se comparte toda la información importante | | |
| | | | 14 | Se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo | | |
| | | Habilidades de relaciones sociales | 15 | Se relaciona con todos los miembros de la organización | | |
| | | | 16 | Considera que practica el respeto, la empatía y la asertividad en la organización | | |
| | | Aprendizaje autónomo | 17 | Invierte en su aprendizaje | | |
| | | | 18 | Destina parte de su tiempo para aprender cosas nuevas | | |
| | | Compromiso ético | 19 | En los trabajos considera tener siempre una conducta ética | | |
| | | | 20 | Respeto y pone en práctica los reglamentos de trabajo establecidas por la organización | | |
| | | Competencias transversales sistemáticas | Apertura al cambio | 21 | | |
| 22 | Se adaptada fácilmente a los procesos de cambios | | | | | |
| 23 | Es participe de los cambios que se dan en la organización | | | | | |


| | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|----|--|--|--|
| | | Liderazgo | 24 | Delega actividades y reparte el trabajo de forma equilibrada | | |
| | | | 25 | Se considera un líder que ayuda a los integrantes del equipo a lograr los objetivos trazados. | | |
| | | Espíritu emprendedor | 26 | Siempre trato de ser mejor y busco experimentar nuevos procedimientos para tener mejores resultados. | | |
| | | | 27 | Busca nuevos procedimientos y métodos para hacer las cosas | | |
| | | | 28 | Las ideas que propone son innovadoras en cuanto a contenido, modo de realización | | |
| | | Motivación por la calidad | 29 | Se preocupa por brindar un mejor servicio de trabajo | | |
| | | | 30 | Busca hacer siempre las cosas mejor | | |
| | | Identificación con la organización | 31 | Se asignan el tiempo necesario para el cumplimiento de sus tareas | | |
| | | | 32 | Siente propios los objetivos de la institución | | |
| | | | 33 | Participa de las actividades de la institución | | |
| | | | 34 | Aporta más de mi trabajo de lo que espera la institución | | |

| | | | | | | |
|-------------------|------------------------------|-----------------------------------|--|---|---------|--|
| Desempeño laboral | Compromiso | Involucramiento en los procesos | 35 | Se involucra en los procesos de la institución | Ordinal | Colaboradores de la Municipalidad de Provincial de Huancabamba |
| | | | 36 | Cumple con los procesos, procedimientos y actividades en el menor tiempo posible | | |
| | | Cumplimiento de objetivos y metas | 37 | Considera que apoya en el logro de los objetivos institucionales | | |
| | | | 38 | Cumple con las metas propuestas por la institución | | |
| | Motivación | Incentivos laborales | 39 | La municipalidad cuenta con planes de incentivos y reconocimientos | | |
| | | | 40 | La institución les brinda reconocimiento y recompensas | | |
| | | | 41 | La institución cuenta con incentivos de superación | | |
| | | Relaciones interpersonales | 42 | Mantiene un ambiente de armonía individual y social | | |
| | | | 43 | Crea y mantiene las relaciones con su entorno generando redes de contacto que ayuden a alcanzar el logro de metas | | |
| | | | 44 | Se integra tanto en el puesto como en la organización | | |
| | Frecuencia de capacitaciones | 45 | La institución realiza capacitaciones constantemente | | | |

| | | | | | | |
|--------------|------------------------|--|----|---|--|--|
| | | | 46 | Asiste constantemente a las capacitaciones programadas | | |
| Satisfacción | Logros personales | | 47 | La institución me ayuda a cumplir mis objetivos personales | | |
| | | | 48 | La institución me ha permitido logara mis objetivos personales | | |
| | | | 49 | Tiene logros personales por alcanzar a corto y largo plazo con la institución | | |
| | Logros institucionales | | 50 | La organización cumple sus logros institucionales con su eficiente servicio | | |
| | | | 51 | Conoce los logros instituciones alcanzados y por alcanzar en la institución | | |
| | | | 52 | Se considera parte de los logros alcanzados por la organización | | |
| | Condiciones laborales | | 53 | Las condiciones laborales permiten desempeñar un buen trabajo | | |
| | | | 54 | Considera que cuenta con la estabilidad necesaria en el puesto de trabajo | | |

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para los colaboradores de la Municipalidad Provincial de
Huancabamba

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | | | | |
| ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | | | | | |
| N° _____ | | | | | |
| Encuesta a colaboradores | | | | | |
| <p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA – PIURA, 2020”</p> <p>Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta:</p> <p>(5) SIEMPRE- (4) CASI SIEMPRE- (3) ALGUNAS VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA</p> | | | | | |
| DATOS ESPECIFICOS | | | | | |
| ÍTEMS | | | | | |
| S | | | | | |
| CS | | | | | |
| AV | | | | | |
| CN | | | | | |
| N | | | | | |
| VARIABLE 1: COMPETENCIAS TRANSVERSALES | | | | | |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | COMPETENCIAS TRANSVERSALES INSTRUMENTALES | | | | |
| | Considera que gestiona de manera eficiente los recursos | | | | |
| 2 | Utiliza solo los recursos necesarios | | | | |
| 3 | Marca prioridades en una lista de tareas | | | | |
| 4 | Dispone de tiempo para programar un trabajo | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 5 | Te estresan las fechas límites y las entregas de trabajo | | | | | |
| 6 | En los documentos recepcionados resalta las ideas más importantes | | | | | |
| 7 | Identifica puntos de discrepancia con los otros integrantes | | | | | |
| 8 | Diseña un plan de acción para la aplicación de la solución escogida | | | | | |
| 9 | Reconozco un problema complejo y soy capaz de descomponerlo en partes manejables | | | | | |
| 10 | Es considerado en la toma de decisiones | | | | | |
| 11 | Solicita ideas y opiniones para la toma de decisiones | | | | | |
| ÍTEMS | | S | CS | AV | CN | N |
| 12 | COMPETENCIAS TRANSVERSALES INTERPERSONALES Considera que en la Municipalidad valoran las opiniones de todos los miembros del equipo | | | | | |
| 13 | Considera que en el equipo de trabajo se comparte toda la información importante | | | | | |
| 14 | Se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo | | | | | |
| 15 | Se relaciona con todos los miembros de la organización | | | | | |
| 16 | Considera que practica el respeto, la empatía y la asertividad en la organización | | | | | |
| 17 | Invierte en su aprendizaje | | | | | |
| 18 | Destina parte de su tiempo para aprender cosas nuevas | | | | | |
| 19 | En los trabajos considera tener siempre una conducta ética | | | | | |

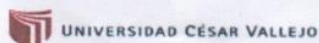
| | | | | | | |
|--|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 20 | Respetar y poner en práctica los reglamentos de trabajo establecidos por la organización | | | | | |
| ÍTEMS | | S | CS | AV | CN | N |
| COMPETENCIAS TRANSVERSALES SISTEMÁTICAS | | | | | | |
| 21 | Administra su tiempo superando la presión y orienta el esfuerzo a lo importante. | | | | | |
| 22 | Se adapta fácilmente a los procesos de cambios | | | | | |
| 23 | Es participe de los cambios que se dan en la organización | | | | | |
| 24 | Delega actividades y reparte el trabajo de forma equilibrada | | | | | |
| 25 | Se considera un líder que ayuda a los integrantes del equipo a lograr los objetivos trazados. | | | | | |
| 26 | Siempre trato de ser mejor y busco experimentar nuevos procedimientos para tener mejores resultados. | | | | | |
| 27 | Busca nuevos procedimientos y métodos para hacer las cosas | | | | | |
| 28 | Las ideas que propone son innovadoras en cuanto a contenido, modo de realización | | | | | |
| 29 | Se preocupa por brindar un mejor servicio de trabajo | | | | | |
| 30 | Busca hacer siempre las cosas mejor | | | | | |
| ÍTEMS | | S | CS | AV | CN | N |
| VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| COMPROMISO | | | | | | |
| 31 | Se asignan el tiempo necesario para el cumplimiento de sus tareas | | | | | |
| 32 | Siente propios los objetivos de la institución | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 33 | Participa de las actividades de la institución | | | | | |
| 34 | Aporta más de mi trabajo de lo que espera la institución | | | | | |
| 35 | Se involucra en los procesos de la institución | | | | | |
| 36 | Cumple con los procesos, procedimientos y actividades en el menor tiempo posible | | | | | |
| 37 | Considera que apoya en el logro de los objetivos institucionales | | | | | |
| 38 | Cumple con las metas propuestas por la institución | | | | | |
| | MOTIVACIÓN | | | | | |
| 39 | La municipalidad cuenta con planes de incentivos y reconocimientos | | | | | |
| 40 | La institución les brinda reconocimiento y recompensas | | | | | |
| 41 | La institución cuenta con incentivos de superación | | | | | |
| 42 | Mantiene un ambiente de armonía individual y social | | | | | |
| 43 | Crea y mantiene las relaciones con su entorno generando redes de contacto que ayuden a alcanzar el logro de metas | | | | | |
| 44 | Se integra tanto en el puesto como en la organización | | | | | |
| 45 | La institución realiza capacitaciones constantemente | | | | | |
| 46 | Asiste constantemente a las capacitaciones programadas | | | | | |
| | SATISFACCIÓN | | | | | |
| 47 | La institución me ayuda a cumplir mis objetivos personales | | | | | |
| 48 | La institución me ha permitido logara mis objetivos personales | | | | | |
| 49 | Tiene logros personales por alcanzar a corto y largo plazo con la institución | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 50 | La organización cumple sus logros institucionales con su eficiente servicio | | | | | |
| 51 | Conoce los logros instituciones alcanzados y por alcanzar en la institución | | | | | |
| 52 | Se considera parte de los logros alcanzados por la organización | | | | | |
| 53 | Las condiciones laborales permiten desempeñar un buen trabajo | | | | | |
| 54 | Considera que cuenta con la estabilidad necesaria en el puesto de trabajo | | | | | |
| DATOS GENERALES | | | | | | |
| 1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____ 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____ Fecha: _____ | | | | | | |

Elaborado por el autor

Anexo 5: Permiso para aplicación de instrumentos



“Año de la Universalización de la Salud”

Piura, 30 de diciembre del 2020

C.N. 179 - 2021-FCE-UCV

Señor:
Econ. Felimer Gibaja Abad
Gerente Municipal
Municipalidad Provincial de Huancabamba.
Piura

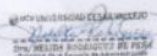
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, así mismo en nombre de la Universidad César Vallejo solicitarle el permiso para que las estudiantes **Mija Cortez Neyva Enxi**, identificada con DNI. N°**46143914** y **Surita Altamirano Fany Ivon** identificada con DNI N°**72486442**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, cursando el **X** ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, puedan acceder a la información necesaria para la elaboración de su producto de fin de carrera titulado: **“Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancabamba, 2020”**

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales

Atentamente,



Dra. Nelida Rodríguez de Peña
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales

12 ENE 2021

| | |
|---|---------|
| MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA | |
| GERENCIA MUNICIPAL | |
| RÉCIBIDO | |
| 12 ENE 2021 | |
| Reg N° | 33 |
| Hora | 9:36 AM |
| Firma | [Firma] |

Anexo 6: Validación de jueces expertos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes de enero del Dos mil veintiuno.

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Licenciada en Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe




Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
OLAD. 15719



“COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA, PIURA 2020.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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


 Mgtr. Cecilia Gomez Zuniga
 OLAQ. 15719



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas, N° ANR: A 202520, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en Universidad César Vallejo.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario:

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes enero del Dos mil veintiuno.



.....
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. IP 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Ciencias Administrativas
E-mail : fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

“Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancabamba, Piura 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |

Constancia de validación

Yo, Mercedes R. Palacios de Briceño con DNI N° 02845588, de profesión Lic. en administración, desempeñándome actualmente como docente en la UCV.

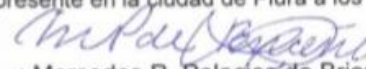
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario:

"Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancabamba – Piura, 2020"

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 06 días del mes enero del Dos mil veintiuno.


 Nombre : Mercedes R. Palacios de Briceño
 DNI : 02845588
 Especialidad : Lic. en administración
 E-mail : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño
Dra. en Ciencias Administrativas
 CLAD N° 05103

“COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCABAMBA – PIURA, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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

Anexo 7: Validación de la confiabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Piura, 04 de enero 2021

| | |
|--|-----------------------|
| FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO | ÁREA DE INVESTIGACIÓN |
|--|-----------------------|

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

I. DATOS INFORMATIVOS

| | |
|--|--|
| 1.1. ESTUDIANTE | Mija Cortez, Neyva Enexi Surita Altamirado, Fany Ivon |
| 1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancabamba – Piura, 2020 |
| 1.3. ESCUELA PROFESIONAL | Escuela Académico Profesional de Administración |
| 1.4. TIPO DE INSTRUMENTO | Cuestionario |
| 1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO | Alfa de Cronbach. |
| 1.6. FECHA DE APLICACIÓN | 04 enero 2021 |
| 1.7. MUESTRA APLICADA | 10 colaboradores |

II. Confiabilidad

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Índice de confiabilidad alcanzado | 0,910 |
|-----------------------------------|-------|

III. Descripción breve del proceso



El cuestionario consta de 54 preposiciones, después de la validación del instrumento, la cual sus alternativas son en la escala de Likert en las respuestas obteniéndose resultados que definan a consistencia interna al analizar el cálculo para la fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

INFORME ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estudiante: Mija Cortez, Neyva Enxi / Surita Altamirado, Fany Ivon

Escuela académico profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Piura

Evaluador: Lic. Yeison Javier Gallardo Piedra.

Nº de colegiatura: 1180.

Después de haber sido validado por jueces expertos, mostrado la validez para instrumento el estudio **Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Huancabamba – Piura, 2020**

Las estudiantes elaboraron un **CUESTIONARIO** que consta de 54 ítems, para aplicar a los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huancabamba con el objetivo de establecer la relación entre las competencias transversales y el desempeño laboral de los colaboradores donde el instrumento se definió por escalas en las respuestas obteniéndose resultados que confirman la consistencia interna al realizar un análisis de fiabilidad. Por tanto, al existir homogeneidad uniforme por las escalas de respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** a los resultados obtenidos de la muestra piloto de 10colaboradores, cuyo valor se da en la siguiente tabla.

| Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|------------------|-------------|
| 0,910 | 10 |

Se debe mencionar que el Alfa de Cronbach tiene una **confiabilidad alta** según la escala de valoraciones propuestas por Vellis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

En conclusión, el instrumento tiene una confiabilidad estadísticamente alta, es decir este instrumento se puede utilizar.

Piura, 04 de enero 2021

Uc. YELSON J. GAMARADO PIEDRA
Licenciado en Estadística
COESPE 1180

Anexo 8: Evidencias de la aplicación de las encuestas



