



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Plan de motivación extrínseca para las competencias  
laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de  
Chugur - Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Pérez Agip, José Wilder (ORCID: 0000-0002-3878-2234)

**ASESORA:**

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Roció (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico este triunfo a Dios que ilumina y conduce mi destino para alcanzar este propósito.

A mis padres, esposa, hijos y familia como el soporte de éste trajinar, quienes son mi inspiración en el gran paraíso de la vida, donde cada hombre impulsa superación en su vida personal y por ende en la vida profesional al servicio de la sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a todos los colaboradores del Gobierno local de Chugur, por su apoyo y colaboración con la información para el propósito del estudio.

Mi reconocimiento a la Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocío, quien direccionó y perfeccionó este estudio de investigación, para llegar hoy a este final en favor de la ciencia y el conocimiento. Así mismo reconocimiento especial a la Universidad César Vallejo y su Rector por darme la oportunidad de realizar mis estudios de postgrado.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
VIII. PROPUESTA.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	51

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Resultados de las competencias laborales.....	24
Tabla 2. Análisis de la dimensión motivación.....	25
Tabla 3. Análisis de la dimensión conocimiento.....	26
Tabla 4. Análisis de la dimensión habilidad.....	28
Tabla 5. Análisis comparativo de la dimensión motivación, conocimiento y habilidad.....	29

## **Índice de figuras**

Figura 1. Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales.....	41
--	----

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo proponer un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca. Metodológicamente es un estudio cuantitativo, básico y descriptivo con propuesta; la muestra no probabilística estuvo representada por 23 servidores identificados de forma censal y que, de forma voluntaria ofrecieron la información necesaria para el presente estudio de investigación. La técnica es la encuesta y se administró un cuestionario adaptado al Perú por Velazco (2015) las conclusiones del estudio investigativo son: que las competencias laborales de los trabajadores municipales se muestran en un nivel medio representado por el 43,5% delimitando los resultados por dimensiones se tiene que en la dimensión motivación alcanzan el 52,2% que es el nivel medio, en la dimensión conocimientos se presenta un resultado del 60,9% clasificando como nivel medio y en la dimensión habilidad prepondera del mismo modo el nivel medio representado por el 43.5%. Se concluye que el nivel de competencias laborales de los trabajadores municipales es de nivel medio y en base a estos hallazgos se propone un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de los trabajadores municipales de modo que sus competencias laborales clasifiquen en un nivel alto.

**Palabras clave:** Motivación, competencias laborales, trabajador municipal

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to propose an extrinsic motivation plan for the labor competencies of the collaborators of the District Municipality of Chugur-Cajamarca. Methodologically, it is a quantitative, basic and descriptive study with a proposal; the non-probabilistic sample was represented by 23 employees identified by census and who voluntarily offered the necessary information for the present research study. The technique is the survey and a questionnaire adapted to Peru by Velazco (2015) was administered, the conclusions of the research study are: that the labor competencies of municipal workers are shown at a medium level represented by 43.5% delimiting the results by dimensions we have that in the motivation dimension they reach 52.2% which is the medium level, in the knowledge dimension a result of 60.9% is presented classifying as medium level and in the skill dimension preponderates in the same way the medium level represented by 43.5%. It is concluded that the level of labor competencies of municipal workers is medium level and based on these findings an extrinsic motivation plan is proposed for the labor competencies of municipal workers so that their labor competencies are classified at a high level.

**Keywords:** Motivation, job skills, municipal worker.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el sistema de gestión del recurso humano en las entidades públicas y privadas, está cada vez más vinculado al logro de fines específicos a nivel institucional, sostenidas sobre el motor que es el recurso humano, como el que impulsa el crecimiento económico y social de las instituciones. El diario El Mundo (2020) ha publicado que, representantes de administración, empresas, universidades y colegios técnicos mantuvieron un encuentro en el Hotel Hospes de la Mar de Valencia, con el propósito de debatir el salto de la industria de la Comunidad Valenciana a un entorno totalmente digital.

El observatorio abordó en primer lugar los retos que debe afrontar la estructura empresarial de Valencia para unirse a la transformación del 4.0. De manera similar, Jaaidane et al., (2017) señalaron que en Francia y muchos otros países, los municipios son los principales proveedores de empleo, y las determinantes de la demanda laboral municipal son sorprendentemente exigentes y raramente estudiados.

Según el diario Gestión (2021) revela que a nivel mundial la pandemia del Covid- 2019 ha puesto en aceleraciones en las competencias en el ámbito laboral, como la digitalización y el uso de la inteligencia artificial, se da cuenta que según una encuesta realizada a 32.500 trabajadores en 19 países del mundo, los resultados obtenidos son que, al 60% de éstos les preocupa la automatización, lo que pone en margen extremo la garantía o estabilidad de sus puestos de trabajo, el 48% cree que “el empleo tradicional no existiría en el futuro”, así mismo el 39% de los encuestados creen que su trabajo en el siguiente quinquenio pueda quedar desfasado.

Según el diario Gestión (2021) da cuenta de aspectos muy relevantes de la evolución de habilidades y competencias laborales de los profesionales del mercado laboral latinoamericano, desde la era pre- Covid-19 hasta la actualidad, la información es proporcionada por UBITS, la plataforma de capacitación más grande de América Latina, logrando una encuesta a 223 empresas y profesionales de recursos humanos de 14 países de América Latina, la interrogante es: así el contexto traído por el Covid-19 ha cambiado las habilidades y competencias de los profesionales obteniendo que, el 93% de los encargados del capital humano de

América Latina afirman que, el 2020 modificó las competencias que demanda el mercado laboral.

Según el Canal Nacional de Chile (CNN 2019) da cuenta de los resultados de un estudio trabajado por la plataforma de selección en línea Key Clouding. El resultado es: 9 de cada 10 organizaciones evalúan a los candidatos principalmente a través de habilidades laborales. Las más evaluadas son el trabajo en equipo, la orientación al cliente, el acuerdo y la adecuación, cambio y comunicación. Las habilidades dominantes en los últimos cinco años incluyen la capacidad de adaptarse al cambio al 34%, la empatía al 22% y la flexibilidad al 21%. Sin embargo, las habilidades menos valiosas son las ideas conceptuales, con un valor del 2%, y el orden y la tasa de registro es del 1%, por lo que se marcan como habilidades obsoletas.

El Comercio (2018) da cuenta que, "Según el Instituto Peruano de Investigaciones Económicas (IPE), el 28,4% de las empresas peruanas explican no encontrar empleados con las competencias requeridas". Esto depende no solo del individuo, sino del entorno en el que se desenvuelve, es por ello que, es necesario realizar investigaciones orientadas a determinar procesos de gestión del talento humano; complementaria al artículo publicado en el diario Gestión (2021) muestra que los resultados conseguidos en los campos de la tecnología y el software permiten que podamos constatar que la empresa y sus socios están en constante transformación.

En la Región Cajamarca la gestión gubernamental tiende a mejorar con las políticas de modernización, pero aún son insuficientes con relación a la gestión del talento humano plasmadas, esta realidad es más sentida a nivel local y específicamente en el Gobierno Local del distrito de Chugur con las escasas políticas de gestión de motivación laboral para los colaboradores administrativos, que potencialicen sus conocimientos, habilidades y destrezas, convirtiéndose en sumatoria de la obtención de resultados concretos. La investigación formula la siguiente interrogante ¿De qué manera la motivación extrínseca influirá en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca -2021?

La investigación fue conveniente porque sirvió de ayuda para proponer políticas de administración de recursos humanos, desde lo social, los beneficiarios directos fueron los colaboradores municipales, tuvo implicancia práctica prestando ayuda a resolver en parte los problemas de gestión pública de la fuerza humana, desde su valor teórico se justificó con la operacionalización de las variables junto a sus dimensiones e indicadores para formular las preguntas de las encuestas midiendo la variable de competencias laborales y confirmando algunas bases teóricas de los temas de estudio.

Metodológicamente, contribuyó a la definición de conceptos y teorías de las variables de estudio respecto a las competencias laborales y la motivación en la administración del talento humano, la investigación fue pertinente por que se desarrolló en el campo de la administración pública del motor humano en uno de los 3 niveles de gobierno del sector público, desde la factibilidad, se logró estudiar las competencias laborales de los servidores municipales y proponer un plan de motivación extrínseca con una investigación de tipo descriptiva con propuesta.

El objetivo general fue proponer un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021, con respecto a los objetivos específicos: i) Analizar las competencias laborales de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021. ii) Analizar la dimensión de la motivación de las competencias laborales de trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca- 2021; iii) Analizar la dimensión de conocimiento de las competencias laborales de trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021.iv) Analizar la dimensión de habilidad de las competencias laborales de trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca-2021. v) Validar un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca -2021.

En lo referente al planteamiento de hipótesis se precisa que, para el presente estudio no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva con propuesta según Hernández (2016)

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios relacionados a la variable de estudio son los consultados a nivel internacional tenemos a, Duque et al., (2017) en Colombia su estudio referido a la influencia del intelecto emocional sobre el desarrollo de las aptitudes laborales; la metodología de la regresión lineal estimando previamente un análisis factorial exploratorio para agrupar las aptitudes personales y sociales de la inteligencia emocional. Los resultados prueban que el intelecto emocional representada en las aptitudes emocionales y sociales interviene de forma positiva sobre las competencias laborales, se concluye que, encontrando algunas pericias como el de reconocer emociones, el trabajo en equipo, la comunicación, la regla allegro favorecen la formación de competencias laborales.

La investigación es importante, puesto que trata de aspectos relevantes que vinculan o son determinantes en el desarrollo de las idoneidades laborales de un trabajador, en cuanto mayores factores externos que influyan positivamente sobre la persona las competencias mejorarán, por ende, el desarrollo institucional se verá reflejado en mejores servicios ofrecidos a un público exigente. Por otro lado, servirá para poder ejercer argumentos comparativos o de crítica respecto a los resultados que se han obtenido como producto de la investigación de la variable dependiente denominada competencias laborales.

Vara (2016) en su tesis doctoral, en España, tuvo como objetivo proponer un patrón de valoración de la potencialidad de los directivos a través de la evaluación de sus competencias, entendido este condicional como la suficiencia del gerente para arribar y poder aceptar mayor sensatez laboral, es un estudio de tipo exploratorio apunta a formar nuevas teorías. Los resultados son que: existe una presencia regular de relación crítica (ya sea en el nivel 0.01 o en el nivel 0.05) entre las catorce habilidades. Se razona que la capacidad de Innovación y el desarrollo de conexiones no presentan una relación enorme (nivel de importancia 0,124).

En Ecuador, Hernández y Santamaría (2018) el objetivo desarrollar una pauta de gestión del recurso humano basado en un sistema de competencias e indicadores de la organización no gubernamental para la discapacidad Fundación "Cuesta Holguín". El estudio es cuantitativo, la técnica la entrevistas, Los resultados logrados son la prueba reconocible de 4 habilidades autorizadas con 14

punteros, 21 capacidades para los 5 puestos clave elegidos del emprendimiento "Inclusión laboral", con una suma de 55 marcadores de ejecución. Deduciendo en la homologación del motor humano al modelo de tablero por profesionales capacitados, pensando en su posibilidad de utilización, su conformidad, su adecuación y el compromiso con la mejora de la ejecución.

El estudio apunta a un norte con un horizonte, hacia el incremento de nuevas propuestas de administración del talento humano, en cuanto se ha plateado un estudio con propuesta para la mejora del desempeño que a su término ha sido validado por expertos, de modo que se ha contribuido al crecimiento institucional desde el lado de gestión del talento humano; para el presente estudio sirve de referente para poder encaminar una proposición de plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chugur, que sirva como referente impulsivo para mejorar los servicios a la población.

En Cuba, Bohórquez et al., (2020) del estudio deriva el objetivo principal: examinar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Salinas; metodológicamente es un estudio probabilístico con un enfoque mixto de tipo descriptivo, como población entrevistada se cuenta a 31 personas conformadas por el Alcalde, directivos y jefes departamentales; en tanto que para la encuesta se señala que fueron de 435 personas: jefes departamentales, personal administrativo y obreros, los principales resultados son: el 25% de empleados insatisfechos en lo referente a las necesidades fisiológicas, un 35% insatisfechos respecto a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional.

El estudio, es de referente para poder ejecutar el debate de los resultados de la investigación encaminada, puesto que éste antecedente muestra a que como los factores internos y externos influyen preponderantemente en el crecimiento de las competencias laborales de un trabajador, y si éstas no se atienden refleja en el desarrollo personal e institucional como tal, con los resultados presentados permitirá hacer argumentaciones científicas comparativas de los resultados que resulten del estudio en proceso de desarrollo y poder remarcar conclusiones que orienten a toma de decisiones en cuanto a perfeccionar las aptitudes laborales de

los empleados públicos.

El estudio, es valioso en cuanto hace referencia a la gestión humano en base a perfiles, de modo que talento humano pueda ocupar el puesto más ideal que le permita sentirse motivado y con todo el espacio de decisión para desempeñarse y que, sus competencias se desarrollen al máximo de modo que, se reflejen en un profundo cambio personal muy adherente a las políticas institucionales, pero fundamentalmente a que el usuario conceda la legitimidad del ejercicio funcional diario en su institución. Su aporte será referente para emprender discusión a los resultados que se adquieran de la investigación propuesta con un análisis comparativo de igualdad o similitud o discreción y se pueda derivar nuevas investigaciones al respecto.

Como es de entender, investigar sobre competencias laborales exige un profundo análisis crítico y a la vez se determina que un gerente de una organización debe enfrentarse a constantes cambios en su guía de despacho, teniendo en cuenta las competencias necesarias de hoy y las del futuro del recurso humano que tiene a su cargo, además que las identifique y evalúe; para López, Casique y Ferrer (2011) citado por Vera y Blanco (2019) hace afirmación que gestionar talento humano es gestar políticas, planes, programas que permitan a que los colaboradores puedan sumar en calidad y cantidad contribuyendo a conquistar las metas de la institución.

Así mismo, en estudios a nivel nacional observamos: según, Pacherez (2021) en su estudio, tuvo como fin plantear un patrón de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. El estudio es de tipo no experimental con diseño descriptivo- propositivo. Su población es de 39 asociados nombrados. Como método utilizado es el estudio y como instrumento la encuesta. Finalmente, los resultados son: el grado de ejecución del trabajo de los compañeros es bajo (77,8% y 66,7%); llegando al resultado final primario que se debe proponer una habilidad del modelo de ejecutivos cuya razón ha sido fortalecer la capacidad de los compañeros e impulsar la ejecución de su trabajo.

Seminario (2019) ha realizado un estudio con el propósito de evidenciar la influencia de un programa de gestión de recurso humano para influencias en la calidad de la oferta de los servicios, su estudio es cuasi experimental, en una población de 16 trabajadores de una empresa municipal, como instrumento ha utilizado un test como técnica la observación, llegando a concluir que, la implementación de un programa de gestión en competencias del recurso humano influye positivamente sobre la calidad de oferta de los servicios y en las mismas competencias de los servidores de una entidad.

Vicente y Chávez (2020) el propósito de esta investigación es explicar de qué manera las competencias laborales para la gestión pública afecta en la productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el año 2018. El especialista ha realizado la exploración de tipo esencial-cuantitativo, no -exploratorio, lógico. El ejemplo son 108 especialistas, los resultados muestran una normalidad de 44.54, según la escala se encuentra en el nivel ordinario, la estimación de los marcadores reporta que el 63.9% de los evaluados tiene un grado de información habitual, el 59.3% con habilidades estándar y el 67,6% con perspectivas despreocupadas. Inferir que seguramente existe una relación segura alta, como lo indica el coeficiente de conexión  $r$ , entre trabajo y eficiencia.

Según Núñez et al., (2018) en su investigación se ha propuesto determinar la influencia de las Competencias Gerenciales y Profesionales en la Gestión Presupuestaria de una Institución Pública en el Perú en el periodo 2018; el estudio de exploración tiene una dirección paradigmáticamente positivista, es cuantitativo y tiene un plan correlacional causal. Sus resultados fundamentales determinan que las capacidades de competencia impactan enfáticamente todos los períodos del gasto que la programación ejecutiva de la Institución Pública considera, en esta realidad, los creadores proponen ciclos de levantamiento de mindfulness a todos los líderes de las Instituciones Públicas en el Perú.

Díaz et al. (2018), se ha planteado como objetivo, determinar si existe influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en Lima Perú, el

estudio tiene una orientación con paradigma positivista es cuantitativo y de diseño correlacional causal. La población examinadora se fija a los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 con una suma de 500; su ejemplo es 218. Inferir que hay impacto de las competencias administrativas y de la administración conjunta de resultados.

La gestión pública de la actualidad está encaminada por un norte de gestión por resultados, para esto la valoración de las capacidades laborales termina siendo ineludible y que todo administrador debe practicar sus capacidades con estas contemplaciones, este examen contribuye de manera prevaleciente a eso en la administración pública, el individuo debe ser considerado como sujeto dinámico a lo largo de la vida institucional; por ello Ramírez et al., (2019) afirma que gestionar recursos humanos, es tener consideración competitivas para diseñar políticas que conduzcan a generar cambios colectivos en favor de las metas institucionales.

Torren (2019) en su estudio doctoral; tiene como finalidad determinar la relación entre la administración del recurso humano y las competencias laborales de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios. Es un examen de grado correlacional, tipo cuantitativo. Los resultados muestran que la mejora para integrar a los individuos se identifica con las capacidades laborales de los representantes ( $r = 0,467$ ,  $p < 0,05$ ). Final: La organización de RR.HH se identifica con las competencias laborales de los trabajadores representados de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - UNAMAD2018.

Polanco et al., (2017) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y las competencias laborales de los teletrabajadores en empresas mexicanas, Estados Unidos y Canadá, es un estudio descriptivo, correlacionar no experimental de tipo cuantitativo, aplicado a una muestra censal de 27 trabajadores, como instrumento ha utilizado el cuestionario. Los resultados obtenidos son que la motivación de la teletrabajadora es alta, presentando un alto desarrollo de sus competencias laborales, siendo que la variable motivación con sus indicadores de necesidad de existencia, relación y crecimiento se relacionan de mejor preponderancia con la competencia laboral de autonomía.

Callata y Fuentes (2018) el estudio ha tenido como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral, es un estudio descriptivo correlacional. La población censal de 95 docentes. Los resultados en legitimidad al componente primario de inspiración variable, identificado con factores de limpieza, el 59,1% de los instructores expresan alto cumplimiento. En una medida obviamente estimulante como el reconocimiento, el desarrollo y el cumplimiento de la ocupación, se valora que el 79,5% de los instructores muestran una alta inspiración. Deduciendo en la certificación de baja conexión con un patrón positivo entre los factores.

Casimiro et al., (2020) en su investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre las competencias laborales y la formación profesional. La investigación es descriptiva con diseño transaccional. Se ha tomado un ejemplo de 57 instructores de Educación Inicial, como instrumento ha utilizado la encuesta de Competencias Laborales y Formación Profesional, con los temas: total concurrencia, en cierta medida concurrencia, incierta, divergente y totalmente conflictiva. En consecuencia, se ha descubierto que, para los estudiantes suplentes, el 59,38% son grandes habilidades laborales y para el 48,96% la preparación de expertos es aceptable.

Quispe (2019) en su tesis doctoral; ha planteado el objetivo determinar en qué medida se relacionan las Competencias Interculturales Laborales y la Calidad de atención a los usuarios en la Unidad de Gestión Educativa. En su procedimiento se valora que tiene una metodología combinada, de un tipo ilustrativo fascinante, por plan la exploración es correlacionar; como población 89 clientes. Los resultados son: el 23.7% de los clientes tienen habilidades interculturales a nivel medio, esto permite una consideración respetablemente satisfactoria con respecto a existir, 9.9% muestra un bajo grado de mejora de sus capacidades interculturales, por lo que falta la consideración con respecto a la sociedad en general.

Tello (2021) según su tesis doctoral; el objetivo general de proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque, investigación de tipo descriptivo-propositivo, desde su enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Su

muestra está compuesta por 96 funcionarios locales designados y empleados. Los resultados muestran el coeficiente de confiabilidad general de 0.986; para las medidas de gestión se muestra en 0,962 la medida social adquirió 0,860 y la medida especializada 0,975. Razonando que la ejecución laboral en los trabajadores recordados para el examen es 54.2% aceptable, 10.4% normal y 35.4% baja, por lo que es importante aplicar un modelo de habilidades ocupacionales para avanzar en la ejecución laboral del funcionario local.

En la vida institucional, el gerenciamiento juega una situación decisiva, todas las acciones de forma acertada en referente al talento humano deben ser orientadas a ejecutar los mejores modelos de competencias laborales para poder obtener los resultados instituciones que puedan reflejar un rendimiento laboral capaz de ser sentida por la población. Los resultados que se presentan deducen que hace falta la toma de acciones y el diseño de planes de intervención para lograr la motivación del recurso humano y por ende el impulso de las mejoras en sus competencias laborales para el desempeño en sus centros laborales

Saavedra et al., (2019) en su estudio que como objetivo han planteado de como las competencias laborales influyen en el desempeño laboral en trabajadores de la Dirección Regional Tumbes 2019 su estudio es descriptivo-correlacional, no experimental, de tipo cuantitativo, en una población de 47 trabajadores tomados de forma censal, uso a la técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario, los resultados son que el 52% de entrevistados se motivan regularmente para lograr en equipo de forma competente para alcanzar los objetivos propuestos

Finalmente precisamos que, no se citan antecedentes de nivel local por no encontrarse estudios acordes a las variables de estudio, sin embargo creemos que es de suma importancia realizar investigación en un sector preponderante que son los gobiernos locales y su gestión del talento humano siendo organismos públicos prestadoras de servicios y que en la Región Cajamarca especialmente es la Provincia de Hualgayoc se cuenta con 3 gobiernos locales y uno de ellos es el distrito de Chugur, donde nos proponemos hacer el presente estudio que se convertirá como uno de los primeros antecedentes según las variables de estudio.

En relación a las bases teóricas relacionadas a las variables describimos: En la variable la Motivación según, Castro (2016) el vocablo motivación proviene del latín mover, que pretende mover, es decir: actividad, dinamismo. Para Cloninger (2017) afirma que la motivación hace influencia en el comportamiento humano y que depende de las fuerzas expresadas de forma consciente y también de forma inconsciente; además, en especulaciones de inspiración; varias no realmente asentadas sobre la inspiración, que son: La Teoría de las Necesidades de Maslow, como indica Chiavenato (2015) es una de las primeras hipótesis sobre la inspiración.

Abraham Maslow, alude que hay un tamaño de cinco requisitos humanos: fisiológicos, de seguridad, sociales, de consideración y de autoconocimiento. En el momento en que se satisface una necesidad, pasa a un nivel superior. Requisitos fisiológicos. Abordan el nivel principal, es decir, el grado fundamental de las interfaces de las necesidades humanas con la resistencia del individuo, como la comida, el agua, el descanso, la cobertura, etc. Las necesidades de seguridad, incorporan tanto las reales como las sensaciones.

Necesidades de afiliación o reconocimiento. Comprende el tercer grado de exigencias humanas, relacionado con el anhelo humano de tener un lugar, y además incorpora el anhelo de conexión, amistad, cariño y amor. Considere las necesidades. Como confianza, independencia y secuela del logro. Entre estos componentes externos encontramos la valoración, el reconocimiento y el cuidado. Necesidades de autorrealización. Según Ryan (2012) citado por Castro y Miranda (2019 p.2) afirma que “de acuerdo con la teoría de la autodeterminación, la motivación de un individuo se relaciona directamente con la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas: de autonomía, de competencia y de relación social”.

Factores motivadores/ Motivación intrínseca; piensan en el nivel más notable o menor de cumplimiento de la ocupación y están asociados con la sustancia del puesto: la ejecución de un puesto atractivo, logro, obligación, reconocimiento, ascenso. Estas variables hacen hincapié en que el trabajador se

mantenga al día con las perspectivas edificantes. Factores de limpieza / inspiración extrínseca; inundados de trabajo estimado y aluden al tratamiento que reciben los individuos en sus actividades: condiciones laborales. La estrategia de pago, relaciones humanas y amigos debe considerarse en el lugar de trabajo.

Cuando estos factores no están muy dispersos, producen decepción, pero cuando se hacen esfuerzos para desarrollarlos más, se quedan cortos sin que nadie más evoque una satisfacción genuina. La hipótesis de los requisitos opcionales (David McClelland) según Stoner (2016) atestigua que el individuo reúne tipos particulares de necesidades (logros, alianza y fuerza) durante toda su vida. Las personas no surgen con estos requisitos, los cumplen a través de encuentros vividos.

Para Herzberg, citado por Robbins et al., (2018) sostiene su hipótesis de los dos componentes o igualmente denominada hipótesis de Motivación e Higiene; Esta hipótesis especifica que la realización laboral de un representante público se modifica firmemente de acuerdo con factores rigurosamente internos del individuo, mientras que los elementos externos están conectados a la desilusión y desmotivación laboral, en tanto Estrada et al., (2017 p.3) afirma que “la motivación se refiere a un estado del organismo determinado por factores internos y externos”.

Chiavenato (2000), citado por Peña y Villón (2017) hacen referencia a la teoría de los dos factores de Herzberg, clasifican a la motivación en dos factores: Uno es los factores higiénicos, que se refiere a todas las condiciones que se dan en el entorno de un trabajo, tienen que ver con remuneraciones, bonificaciones, políticas de la entidad, así como el clima organizacional en la entidad empleadora; otro factor es el motivacional que se refiere a todas las acciones vinculadas a un cargo: como asumir responsabilidades valiosas, el cumplimiento de metas específicas y retóricas, acciones de reconocimiento de su labor, elogios y la oportunidad de crecimiento profesional que ofrece el empleador.

David Mc Clelland sostiene que todas las personas tienen: Necesidad de logro: alude al trabajo para dominar en cualquier asociación en la que funcione, el logro corresponde a un montón de pautas, la batalla por el progreso. Necesidad de

poder: se refiere al anhelo de afectar, impactar y controlar a los demás. Necesidad de afiliación: alude al anhelo de vincularse con los demás, es decir, de establecer asociaciones relacionales cordiales y cercanas con diferentes individuos de la asociación. De igual manera, la Teoría de la Equidad (Adams) expresa que la inspiración, ejecución y realización de un trabajador se basa en su evaluación emocional de las conexiones de su trabajo recompensa la relación de otros en circunstancias comparativas.

Teoría de las expectativas de Vroom; alude a que una autoridad se inspira a practicar un grado significativo de esfuerzo cuando cree que provocará una evaluación decente de su presentación; una valoración decente dará premios alternativos, por ejemplo, recompensas, incrementos de compensación o un avance; y las tarifas de pago cumplen los objetivos individuales de la autoridad. En consecuencia, la hipótesis se centra en tres conexiones: relación esfuerzo-ejecución: la probabilidad de que el cómplice vea que la práctica de una medida específica de fortaleza provocará la ejecución. Proporción de recompensa de ejecución: cuánto acepta el activo humano que desempeñarse a un nivel caracterizado lo lleva a lograr un resultado ideal.

La motivación laboral según Gabini (2018) lo decide como el motivador que consigue un individuo que es capitaneado para actuar de manera positiva o negativa en su área de trabajo, los impulsos pueden surgir de cualquier lugar, en realidad no deberían ser consistentemente de su trabajo, aunque puede ser del clima de su familia o compañeros. Según Marín, y Placencia (2017) la motivación son los estadios internos que impulsan a un determinado comportamiento del individuo. Según Werther y Keith (2016 p.34) expresaron que la motivación es “La inspiración es aquello que hace que un individuo actúe y se presente con un objetivo particular en mente”.

Según Alarcón et al., (2020) llama la atención que se determina la trascendencia de intentar ejecutar proyectos persuasivos para producir individuos sometidos, lo que sin duda genera un impacto inmediato en los delegados del negocio, en la calidad, inventiva y avance en rubros o administraciones, ampliando

la atención al cliente a niveles de grandeza, encuadre una cultura de intercambio de información, aprendizaje y una búsqueda incansable generalmente ventajosa.

Los factores motivadores se relacionan: con el contenido del trabajo con los encuentros de realización, reconocimiento y obligación del individuo. Herzberg, citado por Palomo (2018) en consecuencia, Usán y Salavera (2018 p.3) asevera que la "a motivación, resulta un estado de falta de motivación en la realización de la tarea. Implica una escasa valoración de ella, ausencia de control en la conducta o, incluso, percepción de incompetencia e inoperancia para llevarla a cabo de manera satisfactoria".

Así mismo la motivación intrínseca; se identifican con la sustancia del cargo y la idea del trabajo que realiza el individuo. Por tanto, los elementos innatos están fuertemente influenciados por la persona, ya que se identifican con lo que hace y realiza. Los componentes característicos incluyen sentimientos identificados con el avance individual de una manera expansiva, apreciación competente, necesidades de reconocimiento de sí mismo, obligación más prominente, se basa en las empresas que el individuo actúa en su trabajo, y se examina a sí mismo para saber si tiene razón sus propias habilidades en el trabajo.

En la variable competencias laborales. El término competencia, alude a los atributos de carácter, conducta, que provoca una fructífera presentación en un ambiente laboral. Cada área de trabajo puede tener varias propiedades en varias organizaciones y / o mercados. Parra et al., (2019 p.5) cita Herzberg (1963) el mismo que encuentra que los "factores motivadores de crecimiento en el trabajo son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; donde estos indicadores, muestran un cambio de actitud durante periodos de sostenida duración".

Además, el significado de "habilidad" es referenciado por la palabra RAE: es una reunión de dones regulares o celestiales con los que Dios hace avanzar a los hombres; los dones de la mente maestra, como la habilidad, la capacidad, la razonabilidad, etc., lo llamativo de una persona. En vista de esta idea, el término "incumbency" se delega en una palabra equivalente de habilidad.

Alles (2018).

Gestión por competencias es un tipo de regla que permite evaluar las capacidades particulares que una tarea espera del individuo, por ello las entidades empleadoras deberán hacer una evaluación de cada perfil de la persona a fin de que se cuente con los talentos con las mejores cualidades en su desempeño que ejerzan acciones de cambio de las organizaciones, Cabrera et al., (2017) en el mismo entender Narváes et al., (2018) afirman que el desarrollar competencias, hace compromiso al trabajo en pleno crecimiento, relacionado en el aspecto económico y social.

Según Werther y Keith (2016) la capacidad de gestionarlo todas estas particularidades recae en los gerentes de cada institución y/o de cada área que la constituyen a la misma. El directorio por capacidades se constituye como un instrumento fundamental para enfrentar las nuevas responsabilidades esenciales que el clima requiere también un grado de grandeza en las preocupaciones cercanas al hogar según las solicitudes valiosas; asegura el giro de los acontecimientos y la organización restrictiva de los individuos, de lo que "se dan cuenta de cómo hacerlo podrían hacer. Alles (2018).

Albert y García (2017 p.44) afirman que el concepto de "competencias es amplio y variado, así podemos destacar que es atribuido a unas características subyacentes de un individuo que están causalmente relacionadas con el logro de un rendimiento en el trabajo efectivo o superior". Fernández (2016) presenta el curso para cambiarla administración de la habilidad humana en una comprensión clave crucial para mantener una posición feroz: La ejecución del tablero por capacidades. Esta forma de pensar permite un aprendizaje natural, al solidificar límites autoritarios con la información y características que deben poner en movimiento exclusivamente para hacer sus posiciones.

Según Schermerhorn (2016 p. 87) refiere varios tipos de capacidades: Habilidad personal; Incorpora la "información, habilidades y capacidades para evaluar sus cualidades y deficiencias, exponer sus objetivos externos e individuales y buscarlos; equilibrar su vida personal y laboral; y participar en el

aprendizaje de cosas nuevas, incluidas habilidades y prácticas nuevas o ajustadas y mentalidades", habilidades que en cada persona deberá desarrollarlos y perfeccionarlos en su campo laboral, sin embargo mucho depende el valor que se le genere como el principal capital de una entidad.

Saavedra et al., (2019) citan a Bunk (1994 p.5) el mismo que con sus razones de ciencia define a que los profesionales disponen de competencias cuando cuentan con "conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo". López (2005) citado por Rodríguez (2020) hace referencia a que cada entidad empleadora, en su proceso de gestión del talento humano, debe escenificar contextos, con conlleven a los colaboradores al logro de objetivos conjuntos.

Una de las definiciones más aceptadas en la literatura especializada sobre competencias profesionales, es la que planteó Bunk (1994) citado por Saavedra et al., (2019) en la que dispone que posee competencias profesionales quienes disponen de los "conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo".

Para Vásquez y Zenea (2017 p.3) afirma que competencias laborales son el "conjunto de saberes entrelazados de forma sistémica que se exponen durante el desempeño laboral en correspondencia con el entorno, y que proporcionan calidad, eficiencia y productividad a la organización; lo que se pone de manifiesto en los conocimientos, habilidades y actitudes". Hellriegel y Slocum (2016) cita un modelo que dirige al desarrollo de competencias, y se basa en tres sub sistemas: de modo que cada institución pueda seleccionar, mantener personas que tengan las competencias deseadas; así mismo ejecute la evaluación del desempeño, para conocer los grados de competencias de cada integrante de su institución.

Es fundamental, el progreso de las mismas. Gestión por Competencias; Alles (2018) menciona las siguientes, selección de personal. La crestomatía de talentos humanos es la distinción del individuo idóneo para el puesto adecuado. Para Keith y Werther (2014) el adiestramiento son los procesos de preparación, permanente ordenadamente, asumidas como una capitalización que desarrollan las organizaciones dirigidas a perfilar las competencias y de los trabajadores, para cumplir con calidad las obligaciones del cargo, para efectuar con calidad las responsabilidades, garantizando su desempeño triunfante y alcanzar los efectos máximos y fructuosos en su trabajo.

Conocimiento; para Chiavenato (2019) la razón natural posee varios significados: información de hechos, con uso del razonamiento, de la sabiduría, evocación, ciencia, vivencia, cualificar, competencia, habilidad práctica, capacidad, aprendizaje, sabiduría, certeza. La definición obedece a la circunstancia en que se use dicha expresión. Habilidad; esta, es otra de las magnitudes importantes de la competencia laboral. La habilidad promueve un reflotamiento de la práctica sea físico o mental y se consigue con preponderancia, con la habitualidad y experiencia.

Spencer y Spencer (1993) citado por Polanco et al., (2017) hace una clasificación en lo referente a las competencias laborales, una de ellas es la motivación la misma que hace que las personas puedan adoptar ciertos comportamientos hacia las acciones en un determinado contexto. Torres et al., (2016) asevera que dentro de toda institución empleadora la responsabilidad de gestar todo proceso recae en los responsables que conducen las oficinas de recursos humanos, debiendo hacer un examen muy fino respecto a los conocimientos y experiencias pre determinadas para laborar en una organización.

Spencer y Spencer citado por Velásquez (2021) las competencias laborales están compuesta de características o dimensiones muy vinculada peculiarmente a cada individuo y que con ellas se puede predecir situaciones a las que se pretende llegar dentro del propio desarrollo de las tareas laborales. Las características son: los motivos, los conocimientos y las habilidades, sin embargo, para poder realizarse en un entorno laboral se encuentran una serie de barreras y

que se torna en una dinámica que en un contexto se ve en la producción o rendimiento laboral que para el caso se define como competencias laborales.

En relación al marco normativo; Ley N° 29381, la misma que en sus aspectos regulatorios fija que dentro del trabajo de una persona en un determinado centro laboral da apertura a la normalización y certificación de competencias laborales, de manera que se garanticen todos los aspectos de derechos laborales, entendido está que en nuestro país no falta aspectos regulatorios o normalizadores, sino más bien hace falta cumplirlos o hacerlos cumplir en todo nivel; tal como el Decreto Supremo N° 004-2014-TR. Reglamento de Organización y Funciones de Ministerio de Trabajo y Promociones del Empleo hace falta también que se sigan ampliando o precisando mejores aspectos que permitan la medición de las competencias laborales.

Sobre la epistemología del emprendimiento, la competencia es un término variado. Su mirada filosófica se la localiza en los aportes de Platón, Sócrates y Aristóteles; la lingüística en Chomsky y Habermas; los psicológicos en Gardner y los pedagógicos en Vygotsky; hay además escuelas epistemológicas con enfoques y modelos atribuidos a las competencias, permanecen escuelas epistemológicas sobre las competencias de las que se originan las ópticas funcionalistas, el conductista y el constructivista.

Para el modelo funcional, la aptitud es la suficiencia para ejecutar acciones y conseguir resultados en un escenario determinado, según perspectiva de desempeño. “Lo que se debe hacer”. Su fundamento epistemológico es el funcionalismo y enfatiza en el conjunto de insignias que las personas deben tener para cumplir con los propósitos laborales-profesionales. Para el modelo constructivista, la competencia está compilada con todas las actividades que por vocación hacen alcanzar la denominación de experto, cimentado en un aspecto constructivo de apreciaciones mentales por niveles de complejidad crecientes

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa; Hernández et al., (2016) los autores se fundan en un resumen deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación. Así mismo, Tamayo (2016) afirma que es el contrapunto de teorías ya existentes a partir de una diversidad de hipótesis afloradas de la misma, haciéndose necesario contar con una muestra, aplicando el método aleatorio o discriminado, pero que sea representativa de una población o figura objeto de estudio. De esta manera este estudio se basa en tablas.

La investigación realizada, es básica porque buscó ampliar y profundizar conocimientos sobre las variables en estudio, según su carácter es descriptiva propositiva; porque describe la situación del estudio, del mismo modo las teorías vinculantes al tema, señalamos también que es cuantitativa, ya que, se utilizó los procedimientos estadísticos en el procesamiento de los datos recolectados, haciendo uso de la estadística descriptiva.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal; según, Hernández et al., (2016) es no experimental; porque, las variables no son manipuladas ni controladas. El indagador se fija a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. Los datos se obtuvieron de forma directa y se estudiarán posteriormente Hernández et al., (2016) en el presente, el diseño usado es el descriptivo con propuesta, puesto que no está encaminado hacia la verificación de hipótesis de causalidad, lo que no condujo a la explicación de una hipótesis determinada Sánchez y Reyes (2017) siendo así, el presente diseño se simboliza mediante la siguiente fórmula metodológica:

M—O—P

Dónde:

M: Trabajadores municipales

O: Competencias laborales

P: Plan de motivación extrínseca

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.1.1. Variables**

#### **Variable independiente: motivación extrínseca**

Para Herzberg, citado por Robbins et al., (2018) en su teoría de los dos factores además denominada teoría de la Motivación e Higiene; sostiene que los factores extrínsecos están vinculados a la insatisfacción laboral y la desmotivación, se debe precisar que los factores extrínsecos se producen en escenario laboral ligados a aspectos como las políticas, la forma de gerenciamiento, la supervisión desde el superior al empleado, las conexiones interpersonales y de índoles profesional que se presentan dentro de una entidad empleadora.

Definición conceptual; es aquella que proviene desde fuera, ajena al usuario y que se basa en recompensas negativas, o positivas, pero que están fuera del control de la persona que realiza este tipo de acciones. Asimismo, como definición operacional; señala que la variable no será aplicada por ser una investigación descriptiva con propuesta, lo que significa que se analizará la variable dependiente y en base a ese diagnóstico se planteará el aporte, quedando listo para ser implementado en próximos estudios. Keirth (2018)

#### **Variable dependiente: Competencias laborales**

Definición conceptual; Chiavenato (2015) refiere que la competencia laboral dependerá de la cognición y de las destrezas imprescindibles para trabajar en forma eficiente. El discernimiento requiere conminar y aprender, solo se propagan cuando se emplea procesos y desarrolla el aprendizaje por medio de los cuales las personas despliegan nuevas suficiencias para un encuentro competente.

Definición operacional; se midieron de acuerdo a una encuesta para los trabajadores de la municipalidad mediante sus dimensiones; motivación, conocimiento y habilidad.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población que se ha identificado, estuvo compuesta por la totalidad de los trabajadores que participaron del estudio, definidas y delimitadas en el análisis del problema, de modo científico. La población estuvo allanada por 23 servidores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca identificadas de forma censal. Según, Bernal (2016 p.114) “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, y las unidades de la población seleccionadas poseen peculiaridades en común, que es la estudiada y da origen a los datos de la investigación”.

**Criterios de inclusión:** Servidores mayores de 18 años, hombres y mujeres, que firman la autorización informada del régimen laboral 728 y 1057 y servidores repuestos por mandato judicial.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores sin el consentimiento informado y firmado, solo del sexo femenino contratados en plazas de confianza según la estructura orgánica de la entidad, trabajadores por planilla temporal o contratada por locación de servicios.

**Muestra:** fue censal ya que se trabajó con a toda la población según criterios de inclusión, conformado por 23 trabajadores entre nombrados y contratados bajo el régimen laboral 1057, así mismo se incluyó a los trabajadores repuestos por orden judicial.

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

En el desenvolvimiento del presente estudio investigativo se utilizó, metodológicamente las técnicas e instrumentos: La técnica fue la encuesta la cual permitió recolectar la información sobre las características de los colaboradores que formaron parte de este estudio antes que información referente a los individuos de forma peculiar, valiéndose para ello de procedimientos de interrogación, Hernández et al., (2016) se empleó como instrumentos la escala valorativa de Likert, para la variable dependiente denominada competencias laborales.

El cuestionario para la variable competencias laborales consta de tres dimensiones, motivación, conocimiento y habilidad. Para cada extensión será de

tres a cuatro preguntas abiertas haciendo un total de 30 ítems. El ítem de cada área está valorado a través de una escala Likert, el cual el cuestionario está validado y adaptado por Velazco (2015) este autor ha validado por expertos especialista donde se analizó que el instrumento es confiable y que se podía aplicar a cualquier estudio del tema específico, en la cual se presenta la ficha técnica de esta variable. Para la variable de motivación será medida con una propuesta de plan de motivación extrínseca que fue validada por juicio de expertos.

### **3.5. Procedimientos**

La recopilación de la información se realizó con la aplicación de una encuesta estructurada para poder conseguir la información necesaria para el estudio investigativo. Para su aplicación la Universidad Cesar Vallejo envió carta a la Municipalidad distrital de Chugur, para que, a través de Gerencia Municipal se obtenga las autorizaciones de cada colaborador de su entidad para desarrollarlos cuestionarios. Luego de obtener las autorizaciones respectivas por parte de la entidad, se coordinó con el área de recursos humanos, fijando el día, hora y lugar para la aplicación del cuestionario a los colaboradores de forma anónima, tanto varones como mujeres que cumplan los criterios de inclusión y que aseguren su presencia en su centro laboral.

Previa a la aplicación del instrumento se acondicionó un ambiente en la Municipalidad, convocándoles a todos los colaboradores según el universo muestral, seguidamente se le orientó sobre los objetivos de la investigación, se les dio las indicaciones correspondientes para desarrollar los cuestionarios, luego se procedió con la entrega del cuestionario de la variable dependiente y sus dimensiones, para ser desarrollados de forma individual, concediéndoles el tiempo prudencial para resolver, que en promedio fue de 15 a 20 minutos, al término se les agradeció su colaboración y por su disponibilidad de tiempo concedido a nuestra investigación.

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

Para encausar los datos devenidos del estudio investigativo se hizo uso del procesamiento estadístico del software SPSS versión 25 y los frutos fueron

presentados en tablas detallando las frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los juicios éticos tomados en cuenta para la investigación fueron los estatuidos por Noreña et al., (2016) que a continuación se detallan:

#### **Consentimiento informado**

A los colaboradores de la investigación se les manifestó la naturaleza, derechos y cargo de conciencia que el estudio involucra, para la cual aceptaron la condición de ser informantes, tomaron una decisión con pleno conocimiento de causa, puesto que se les informó claramente respecto a los fines del estudio, su justificación, riesgos y beneficios y que, es lo que se pretende obtener en beneficio de la vida institucional y de su propia situación personal en el campo laboral que se desempeñan.

#### **Confidencialidad**

Mostramos actitud que comunicó la solidez y el escudo de su identidad como confidentes preciados del estudio investigativo, no se consignó nombre para ello se realizó con un código, como algunas estrategias de guardar confidencialidad por parte de los investigadores con la información concedida para el estudio, esto se ejecutó de manera formal, se garantizó con especial cuidado la privacidad de los colaboradores.

#### **Observación participante**

En calidad de investigador accionaremos con sensatez durante el proceso de recopilación de los datos aceptando nuestra responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se emanen de la interacción fijada con los individuos en calidad de colaboradores del estudio, se recogió los datos de manera sistemática con un involucramiento sincero, en este proceso también se hace imprescindible la definición del escenario social en la que se ejecutó todo el proceso investigativo.

## IV. RESULTADOS

### Resultados de las competencias laborales

Los resultados de la investigación se presentan en tablas, las mismas que cuentan con su respectiva numeración, un título que responde según los objetivos planteados de la investigación, están divididas en 3 columnas, en una de éstas se presenta los niveles de medición de la variable dependiente identificada como las competencias laborales, así como sus dimensiones de motivación, conocimiento y habilidades, en la segunda columna se presenta la cantidad de población estudiada, del mismo modo en una tercera columna se presentan los porcentajes alcanzados según los niveles de evaluación.

**Tabla 1.**

*Resultados de las competencias laborales de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021.*

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	6	26,1
Medio	10	43,5
Alto	7	30,4
Total	23	100,0

*Nota.* Cuestionario para diagnosticar las competencias laborales en los trabajadores del municipio de Chugur- Cajamarca.

Creemos que de las instituciones públicas su razón de ser son las personas a quienes ofertan su diversidad de servicios, en tanto eso suceda no será de forma autónoma, es necesario mucha valoración a su motor institucional que mueve los sistemas que es el talento humano, en ellos debe impregnarse un sin número de exigencias en su desempeño, como no valorar sus competencias laborales en sus distintas dimensiones que son las que les permite hacer esa entrega de un servicio de forma eficiente, es por éstas razones que hemos querido estudiar las competencias laborales de los colaboradores municipales del Gobierno Local de Chugur en sus dimensiones de: motivación, conocimientos y habilidades.

Así tenemos la presentación de los resultados que de una parte se muestran en la tabla 1 siendo que, las competencias laborales en los colaboradores del

municipio distrital Chugur Cajamarca, se presentaron en nivel medio con una representación porcentual del 43,5% con un 30,4% el nivel es alto y un 26.1% el nivel de las competencias es bajo. Donde el menor promedio se obtuvo en un ítem de la dimensión motivación puesto que no se premia al trabajador cuando logra alcanzar una meta en la organización. Por otro lado, rara vez se brindan mejoras salariales, así como regular retroalimentación de los jefes para generar una curva de aprendizaje y así mejorar el desempeño laboral que repercute en un servicio de calidad a los usuarios.

Se tiene precisado también que según la dimensión conocimiento el personal participa activamente en las reuniones de trabajo, y se caracteriza por tener habilidad para ofrecer un buen servicio a los usuarios, cumple con los objetivos y metas, y en la motivación cuenta con una buena coordinación con el jefe inmediato, sin embargo, es necesario el nivel de correspondencia en cuanto a estímulos externos que se conviertan en generadores de motivación extrínseca para los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur.

**Tabla 2.**

*Análisis de la dimensión motivación de las competencias laborales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021*

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	7	30,4
Medio	12	52,2
Alto	4	17,4
Total	23	100,0

*Nota.* Cuestionario para diagnosticar las competencias laborales en los trabajadores del municipio de Chugur- Cajamarca

En la tabla 2 se muestran los resultados de la investigación de la variable competencias laborales de los trabajadores del municipio de Chugur-Cajamarca, de la dimensión motivación en la que se encontraron los siguientes niveles: de un total de 23 trabajadores municipales el 52,2% tiene un nivel de motivación medio, seguido de un 30,4% con un nivel de motivación bajo, y con un porcentaje más inferior del 17,4% con un nivel de motivación alto. Asimismo, se identificó que entre

las dificultades de la dimensión motivación fue que el personal no obtiene un beneficio cuando logra las metas, con poca frecuencia se brindan mejoras salariales y poca retroalimentación oportuna para la mejora del desempeño, donde se evidencia que hay poca practica en la motivación intrínseca, así como en la extrínseca.

Pero sí se resalta que el personal conoce los objetivos, situación que favorece para un mejor compromiso del personal, así como una buena coordinación con los jefes inmediatos. Por lo tanto, son aspectos que pueden aprovecharse considerando que una buena coordinación es clave en el logro de objetivos institucionales, en este contexto imprescindible las supervisiones continuas por parte de los jerárquicos ayudarán a superar muchas debilidades, entendiendo que los resultados se muestran de forma deficiente para esta premisa, tomando a valor las actitudes positivas que el personal muestra para el logro de los objetivos y metas institucionales.

**Tabla 3.**

*Análisis de la dimensión conocimiento de las competencias laborales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021.*

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	7	30,4
Medio	14	60,9
Alto	2	8,7
Total	23	100,0

*Nota.* Cuestionario para diagnosticar las competencias laborales en los trabajadores del municipio de Chugur- Cajamarca

En la tabla 3 que presentamos se presentan los resultados de la investigación de la variable competencias laborales en el personal del Municipio de Chugur-Cajamarca, en su dimensión conocimiento, así se tiene que, el mayor porcentaje lo representa el 60,9% clasificándoles como un nivel medio, seguido proporcionalmente de un 30,4% con conocimientos bajos y por último con un porcentaje mucho menor que es un 8,7% de trabajadores tienen un nivel alto de conocimientos inmersos dentro sus competencias laborales, esos son los

resultados que ilustran la situación de las competencias del talento humano en la citada institución pública y que, esto se vincularán a los resultados institucionales que a la fecha han alcanzado.

Se muestra que el personal se encuentra en un proceso de mejora del conocimiento, pero aún están en niveles promedio y un poco porcentaje de conocimiento destacado, sobre todo en que cuando hay dificultades la institución ofrece poco espacio para ejecutar adiestramientos y mejorar las competencias laborales, se puede precisar también que éstos resultados muestran en cuanto la institución empleadora tenga implementado los perfiles de puesto por cada profesión así como el cumplimiento estricto de todas las fases del proceso de selección del talento humano, del mismo modo de cuanto espacios se generen de capacitación a través del Plan de Desarrollo de Capacidades de Personal de la entidad.

Éstos datos son los que se pueden trasladar a medir los resultados institucionales resumidos en objetivos y metas dentro de su plan operativo y que dicho sea de paso prepondera directamente en los logros en la inversión pública, sin embargo podemos señalar que hay un porcentaje muy bajo de la población de trabajadores(8,7%) muestran tener un buen conocimiento para su desempeño, pudiendo influir más positivamente que de forma negativa en los resultados institucionales y que severán reflejados directamente en la sociedad como usuarios de los diferentes servicios ofertados por la entidad municipal.

Tabla 4

*Análisis de la dimensión habilidad de las competencias laborales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca-2021.*

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	7	30,4
Medio	10	43,5
Alto	6	26,1
Total	23	100,0

*Nota.* Cuestionario para diagnosticar las competencias laborales en los trabajadores del municipio de Chugur- Cajamarca

Los resultados de la dimensión de habilidades de las competencias laborales se muestran en la tabla 4 deduciendo que, del total de 23 trabajadores municipales del distrito de Chugur un 43,5% muestran un nivel medio en cuanto a sus habilidades, seguido de un 30,4% que representa un nivel bajo y con un porcentaje menor del 26.1% las habilidades se muestran en un nivel bajo para sus competencias laborales. de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur.

Los resultados muestran en parte la realidad actual de la gestión pública, dirigida al talento humano, un punto álgido aún es la innovación del personal en su trabajo, pero esto no puede caminar sola en tanto no se apertura los espacios valorativos a cada potencial humano en las instituciones públicas, que se conviertan en acciones que impulsen motivación extrínseca para que el talento humano traiga a flote todas sus potencialidades y transformarlos en un buen servicio al ciudadano y que las instituciones públicas junto a la legalidad de su propia existencia tengan la debida legitimidad otorgada por la sociedad.

Tabla 5

*Análisis comparativo de la dimensión motivación, conocimiento y habilidad de las competencias laborales de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021.*

DIMENSIONES DE COMPETENCIA LABORAL	Niveles	Nº	Porcentaje
Dimensión Motivación	Bajo	7	30.4
	Medio	12	52.2
	Alto	4	17.4
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>
Dimensión Conocimiento	Bajo	7	30.4
	Medio	14	60.9
	Alto	2	8.7
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>
Dimensión Habilidad	Bajo	7	30.4
	Medio	10	43.5
	Alto	6	26.1
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Cuestionario para diagnosticar las competencias laborales en los trabajadores del municipio de Chugur- Cajamarca

Los resultados de forma comparativa de las 3 dimensiones de la variable competencias laborales se muestran en la tabla 5, se deduce que del total de 23 trabajadores municipales del distrito de Chugur prepondera el nivel medio tanto en motivación, conocimiento y habilidad con porcentajes de 52.2%, 60,9% y 43.5% respectivamente, deducimos también que el nivel bajo es el que se muestra en segundo orden y en proporciones mucho menores las competencias laborales se muestran en un nivel alto como por ejemplo 17.4% en motivación, 8.7 % en conocimiento y 26.1% en habilidades, determinando que existe necesidades de motivación y en el de mejora del conocimiento así como las habilidades para un mejor ejercicio en su labor diaria.

Con estos resultados se determina que la gran mayoría del personal que labora en la entidad Municipal de Chugur y que, formaron parte del presente estudio tienen grandes necesidades de motivación, así como necesidades de mejora en el conocimiento, de modo que favorezca el logro de objetivos y contribuyan a las mejoras de los servicios que oferta a entidad, para ello la entidad en calidad de

empleadora debe emprender políticas locales que gesten motivación extrínseca y oportunidades de capacitación con un diagnóstico previo de necesidades y que a través del Plan de Desarrollo de las Personas como instrumento de gestión institucional se ejecuten acciones emprendedoras para los recursos humano en calidad de motor institucional.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio de investigación estuvo orientado a un proceso constructivo de un plan de motivación extrínseca para la gestión pública del talento humano, la propuesta apunta a contribuir aportes sistémicos de gran importancia para la gestión administrativa especialmente orientado a la gestión del recurso humano desde la mirada de las competencias técnicas muy necesarias para su desempeño en el municipio distrital de Chugur-Cajamarca. Estos procesos forman parte de la modernización en la gestión pública enmarcada en una gestión por resultados que midan a las entidades públicas como tales, pero la mejor preponderancia será en cuanto la sociedad como usuario lo asuman los cambios dentro de su estructura de desarrollo individual y social.

Este mecanismo de gestión del talento humano basado en competencias, permite reclutar y retener a los mejores colaboradores, es reflejado en la alta productividad y en la eficacia de sus intervenciones en la asertividad de sus propuestas, de modo que se puede identificar un nivel alto de motivación intrínseca y extrínseca, siendo ésta última más recayente en la responsabilidad como empleador, de modo que se pueda reflejar en la obtención del éxito institucional que repercute en cambios estructurales de comportamientos sociales que en los hechos logran la legitimización de las acciones inherentes y obligatorias de una entidad estatal, como es el caso del accionar institucional de la Municipalidad distrital de Chugur.

La discusión empieza con el análisis del primer objetivo específico, señalando que el 43.5% de los encuestados presentan un nivel medio en sus competencias, el 30.4% muestran un nivel bajo y el 26.1% se muestran con un nivel alto, de esta manera las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur en todo aspecto prepondera un nivel medio en sus competencias laborales, con estos resultados se pueden precisar que es necesario poner mucho énfasis en la gestión del recurso humano basado en competencias, por ser el motor institucional y que los resultados que obtenga un gobierno local en los procesos de gestión serán en proporción con el nivel de competencias de quien le concede vida operativa a una determinada institución.

Estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Vásquez y Zenea (2017) respecto al desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad distrital de Tomayquichua, cuyo objetivo fue: establecer la relación entre el desarrollo de competencias laborales con la calidad de servicios al ciudadano en la Municipalidad distrital de Tomaykichwa., cuyos resultados fueron: el 71% de trabajadores presentan un nivel regular con una alta tendencia a nivel deficiente; con ello se puede determinar que es necesario la gestión por competencias en una entidad pública y de forma específica en la Municipalidad distrital de Chugur.

Asimismo, en el estudio de Araujo y Toro (2018) cuyo objetivo fue Identificar cómo se presenta las competencias laborales en los trabajadores administrativos. Los resultados son que en el 64% de los trabajadores administrativos sus competencias laborales son de un nivel bajo y un 36% de un nivel medio. Estos resultados nos hacen traslado a una vista más ampliatoria de ver la realidad de ver como se accede a un empleo público en la actualidad aún en tanto no se consideran todas las fases del reclutamiento del talento humano en una institución, preponderando el apoyo o recomendación política, dejando un poco más al margen la sustentación de habilidades y conocimientos técnicos de un determinado profesional.

Esto podemos afirmarlo con lo que hace referencia Alles (2018) el mismo que menciona que la cretomatía de talentos humanos es la distinción del individuo idóneo para el puesto adecuado o en un sentido más amplio, preferir entre los pretendientes, reclutar a los mejores servidores, para apoderarse de los cargos existentes en una determinada institución en tanto la capacitación y desarrollo así como el adiestramiento son procesos que ponen firmeza y catalizan al recurso humano con las mejores competencias laborales, acciones que en la actualidad en la Municipalidad de Chugur no se estarían cumpliendo en los procesos de gestión del recurso humano.

Abriendo discusión se tiene que según los resultados de los estudios de Nuñez et al., (2018) en su objetivo de determinar la influencia de las competencias gerenciales y profesionales en la gestión presupuestaria en una institución pública, mostrando los

resultados determinan que las capacidades de competencias laborales impactan enfáticamente en todos los periodos del gasto según la programación presupuestaria de una entidad pública, entonces podemos señalar que los resultados expresados en nuestro estudio con 43.5% con un nivel medio de competencias laborales urge la necesidad de plantear mecanismos para mejorar las competencias laborales a fin de que cada colaborador pueda contribuir de forma positiva al desarrollo institucional.

Los resultados se vinculan con los de Seminario (2019) quien hizo un estudio sobre la influencia de un programa de gestión de recurso humano para influencias en la calidad de la oferta de los servicios, llegando a concluir que, la implementación de un programa de gestión en competencias del recurso humano influye positivamente sobre la calidad de oferta de los servicios y en las mismas competencias de los servidores de una entidad, entonces nos reafirmamos en la gran importancia de poder impulsar en las instituciones empleadoras políticas o planes de gestión del talento humano que coadyuven al fortalecimiento de las competencias laborales de sus colaboradores.

Seminario (2019) ha realizado un estudio con el propósito de evidenciar la influencia de un programa de gestión de recurso humano para influencias en la calidad de la oferta de los servicios, su estudio es cuasi experimental, en una población de 16 trabajadores de una empresa municipal, como instrumento ha utilizado un test como técnica la observación, llegando a concluir que, la implementación de un programa de gestión en competencias del recurso humano influye positivamente sobre la calidad de oferta de los servicios y en las mismas competencias de los servidores de una entidad.

Como es de verse las competencias en cada talento humano son determinantes en los resultados que pueda obtener una entidad pública, comportándose en los sujetos dinámicos capaces de cambio en tanto la entidad empleadora ponga mucho énfasis en su gestión, es así que para Díaz et al., (2018) en su estudio de la influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional, de la cual concluye que sí hay impacto entre las competencias administrativas sobre la semejanza institucional, por consiguiente un buen nivel de

competencias permite elevar la imagen institucional ante la sociedad.

En el siguiente análisis del objetivo específico; con respecto a la dimensión de motivación de la variable competencias laborales; se presenta que el 52,2% con nivel medio, el 30,4% tienen un nivel bajo y el 17,4% de los encuestados muestran un nivel alto en sus competencias laborales. De tal manera que los trabajadores del municipio de Chugur presentan necesidades de motivación, en especial la extrínseca para realizar sus tareas asignadas en cada una de las áreas que les corresponde desempeñarse en su institución, y que permita contribuir mejoras a los servicios que como entidad pública otorga a la ciudadanía.

Estos resultados se contrastan con los de Tello (2021) quien obtuvo que el 68% de los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque, presenten un nivel regular de motivación, debido a que no existe buen clima laboral entre los trabajadores. Todo orienta a que la motivación de una persona en calidad de trabajador o servidor público se hace necesaria, para poder estimular un buen desarrollo de las competencias laborales, esto debe ocurrir, cuando los niveles de motivación sean los más óptimos, es decir, que alcancen un nivel alto dentro de una escala de medición y de esta manera poder lograr objetivos institucionales y personales con mejor preponderancia social

Del estudio se resalta que el resultado de 52,2%, representa al nivel medio en cuanto a la dimensión motivación de las competencias laborales el presente estudio es de mucha similitud con los resultados de su estudio de Saavedra et al (2019), obteniendo que el 52% de entrevistados se motivan regularmente, sin embargo en ambos estudios podemos determinar que los trabajadores no alcanzan niveles altos que les permita ejercer sus competencias laborales de forma eficaz y eficiente para el logro de objetivos de forma particular y también de forma colectiva.

Asimismo, en el tercer objetivo específico; con respecto a la dimensión de conocimiento, se presenta que el 60,9% de los encuestados, tienen un nivel medio con respecto a esta dimensión de la variable competencias laborales, en tanto el 30,4% un nivel bajo y el 8,7% muestran un nivel alto. Por lo tanto, es necesario que

una gran proporción de colaboradores se enfrenta de forma más decidida a los cambios tecnológicos, se aproveche de forma positiva las lecciones aprendidas y se comparta entre compañeros de trabajo, y que la entidad empleadora ofrezca espacios de constante aprendizaje y que el empleador propicie políticas de gestión del talento humano.

Estos hallazgos se contrastan con; los de Tello (2021) cuyo objetivo fue Identificar cómo se presenta el conocimiento de los trabajadores administrativos, obteniendo que, el 67% de los trabajadores presentan un nivel bajo, así mismo el 33% un nivel medio, esto debido a que los trabajadores no cuentan con los estudios, conocimientos para desempeñar funciones administrativas en tanto a que les fueron asignados dichos puestos por apoyo político, y no en el cumplimiento de los procesos formales de reclutamiento de personal.

Asimismo, los resultados obtenidos guardan preponderancia con los resultados de su investigación de Pacherez (2020) quien obtuvo como resultado que el, 77.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rioja, presentan un nivel deficiente de conocimiento, debido a que no cuentan con los formación ni conocimiento de especialización en el área que se encuentran laborando, lo cual no permite que brinden una buena calidad de servicio al ciudadano, y que como resultado final es una ejecución bajo de su trabajo, llegando a proponer un modelo de habilidades ejecutivas a partir del fortalecimiento de capacidades por cada perfil de puesto.

Massó y Lozares citado por Pacherez y Marrufo (2020) asevera que dentro de las competencias laborales los conocimientos se portan como parte de una formación académica, pero eso no son suficientes sino que en el diario ejercicio de la función laboral se crean conocimientos, y que resultan ser en parte el resultado de una mezcla del conocimiento técnico y el conocimiento en lo práctico, sumado a ello las habilidades que dependen mucho de un determinado entorno que es al final el escenario en donde se permite el ejercicio de sus labores y la aplicabilidad de sus competencias laborales en un marco de competitividad laboral

Los resultados del presente estudio en cuanto prepondera el nivel medio en las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur y con una realidad muy semejante guardan relación con las conclusiones de su estudio de Pacherez y Marrufo (2020) en cuanto a la gestión por competencias de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Rioja, es deficiente, el citado afirma que el resultado mostrado está relacionado a que los puestos laborales se ocupan sin fijarse en los perfiles estimados en los instrumentos de gestión, así mismo la entidad citada no oferta espacios de crecimiento profesional.

Con respecto a la dimensión de habilidades, se presenta que el 43,5% de los encuestados tienen un nivel medio con respecto a esta dimensión de la variable competencias laborales, en tanto el 30.4% un nivel bajo y el 26,1% muestran un nivel alto. Con estos resultados se deduce que una gran proporción de servidores municipales no cumplen con las competencias requeridas para cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, se requiere que puedan aportar soluciones creativas a los problemas institucionales, así como entregar el trabajo asignado en el tiempo previsto, y por ende ser capaces de dar un buen servicio a los usuarios que demandan diariamente los servicios de la entidad municipal.

Los resultados obtenidos de ésta dimensión de la variable competencias laborales guardan relación con los resultados del estudio de Tello (2021) cuyo objetivo general ha sido proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral en los servidores públicos en el Gobierno Regional de Lambayeque, obteniendo que la ejecución laboral de los trabajadores es de 54.2% aceptable, 10.4% normal y un 35.4% baja, de lo cual concluye en la necesidad de aplicar un modelo de habilidades ocupacionales para avanzar en la ejecución laboral del funcionario local.

Los resultados también vinculan preponderancia con los obtenidos por Duque et al., (2017) en su estudio de análisis del intelecto emocional sobre el desarrollo de aptitudes laborales; los citados terminan probando que el intelecto emocional representadas en las aptitudes emocionales y sociales intervienen de forma positiva sobre las competencias laborales, afirmando así que el reconocer emociones, el trabajo en equipo, la comunicación, la regla al logro favorecen la

formación de competencias laborales, que finalmente repercuten en el desempeño laboral de cada persona.

En la gestión pública en la actualidad tiene orden de rigurosidad para gestionar el talento humano por medio de competencias laborales, a fin de poder evaluar el desempeño en base a la productividad de cada servidor público y en especial en cada unidad orgánica de los gobiernos locales, es así que, los resultados obtenidos de su investigación por Vicente y Chávez (2020) en su afán de explicar de qué manera las competencias laborales en gestión pública afecta la productividad de las unidades orgánicas, ha concluido que existe una relación segura alta entre el trabajo y eficiencia en el trabajo gubernamental.

Los resultados del presente estudio investigativo guardan relación con los de Polanco et al., (2017) en cuanto a que un factor motivacional es preponderante en las competencias laborales, puesto que los resultados definen que solo el 17.4% de trabajadores del municipio de Chugur tienen un nivel alto de motivación en sus competencias laborales, deduciendo la gran necesidad de mejorar sus niveles de motivación para mostrar mejor sus competencias laborales; así se demuestra con las conclusiones del estudio del citado autor en que la motivación de los teletrabajadores es alta y por ende muestran un alto desarrollo de sus competencias.

Con lo que concierne a la relevancia social, la investigación tiene el propósito de contribuir al bienestar social, en cuanto las mejoras se ejecuten en la gestión adecuado del talento humano, así como se proponga un plan de motivación extrínseca se conceda la debida validación por expertos, y del mismo modo la Municipalidad distrital de Chugur la asuma con predisposición como un mecanismo que la puede hacer viable dándole todos los mecanismos administrativos y legales y la constituya como una política de gestión local en lo referente al talento humano.

En este horizonte nos hace conocer que en lo referente a gestión del talento humano los municipios especialmente los distritales, poco hacen para propiciar políticas de gestión del recurso humano, en tanto su orientación están enmarcados a las acciones de satisfacción de grupos específicos así como la mirada de generar gasto en inversión pública pero descuidando las iniciativas de puesta a valor y

mantener una fuerza viva impulsiva la del recurso humano que mueve la vida institucional y que son los responsables de los resultados que se muestren ya sea de forma positiva o negativa y que la sociedad beneficiada de los servicios los califique como tales Tarazona (2019).

En el proceso de ésta investigación, hemos podido analizar las características o dimensiones identificadas de la variable dependiente “competencias laborales” en trabajadores municipales que son citadas como motivación, conocimientos y habilidades, de lo que resaltamos que de forma preponderante las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur, en sus tres dimensiones es el nivel medio, haciéndose propia la identificación de necesidades de ejecutar acciones ejecutivas para emprender mejoras en sus competencias laborales para quienes se propone un plan de motivación extrínseca para competencias laborales.

Al finalizar este proceso de discusión de los resultados obtenidos de la investigación tenemos que considerar que es un aporte que permitirá a que otros investigadores en el futuro metodológicamente consideren ampliar investigación en cuanto a las competencias laborales y sus diferentes dimensiones o características, de forma particular en la de los trabajadores municipales del distrito de Chugur-Cajamarca que representan a un sector que brinda servicios directamente a los ciudadanos y que de su desempeño depende las grandes transformaciones en nuestras sociedades.

## **VI. CONCLUSIONES**

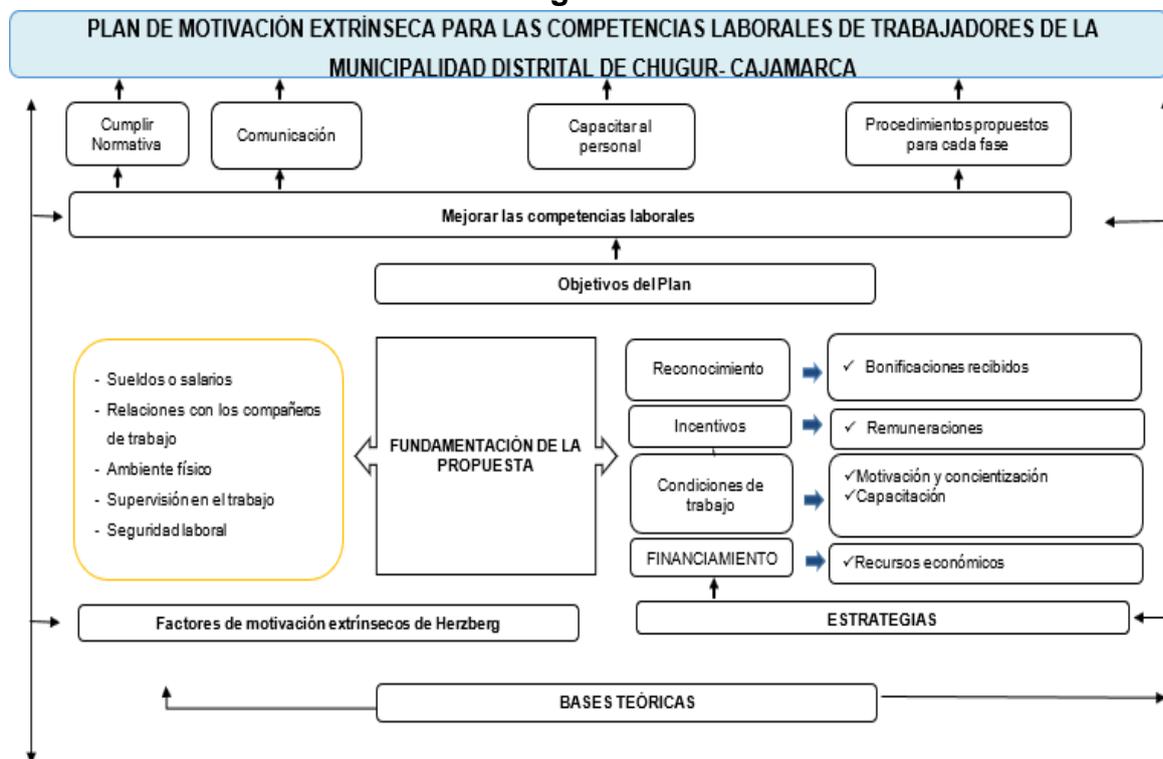
- 1.** Se concluye que de un total de 23 trabajadores municipales del distrito de Chugur-Cajamarca que fueron considerados en el presente estudio investigativo, sus competencias laborales se muestran con un 43,5% clasificándoles en un nivel medio. Este análisis es que nos permite determinar que las competencias laborales de los trabajadores municipales del gobierno local no alcanzan el nivel alto que les permita identificar los objetivos, incentivos institucionales para un trabajo eficiente y eficaz en su centro laboral.
- 2.** Se concluye que de un total de 23 trabajadores municipales del distrito de Chugur-Cajamarca que fueron considerados en el presente estudio investigativo, sus competencias laborales en la dimensión motivación, conocimientos y habilidades se muestran en un nivel medio representado por el 52,2%, 60,9% y 43,5% respectivamente, determinando necesidades en la mejora del aprendizaje laboral, rendimiento, creatividad y trabajo en equipo, que les permita un buen desarrollo de sus competencias laborales.
- 3.** Se concluye que, en mérito a los resultados obtenidos de la investigación, las competencias laborales de los trabajadores municipales no alcanzan el nivel alto, por lo que se hizo necesario el planteamiento de una propuesta de plan de motivación extrínseca que fue validado con criterios de profundidad y estructura en su contenido a responsabilidad de 3 expertos en gestión pública, quienes concedieron la pertinencia de su contenido dentro de un marco de originalidad y de la factibilidad metodológica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere que, el Alcalde de la Municipalidad distrital de Chugur, debiera proponer políticas locales de gestión del talento humano, así mismo a través del área de recursos humanos cumplir la normatividad que regula los proceso de reclutamiento de personal a fin de garantizar una adecuada selección de los mejores talentos que cumplan con las competencias exigidas para el puesto, así mismo, ejecutar adecuadamente los proceso de inducción, posteriormente proceder con las evaluaciones de desempeño para que se pueda identificar los nudos críticos y se diseñe acciones de mejora que repercuta en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
2. Sugerimos también que los funcionarios de la entidad municipal pongan mayor énfasis en un modelo de gestión por resultados, sin embargo, como un proceso impostergable es el diseño de perfiles ocupacionales, diseñados a partir de las exigencias en el conocimientos, habilidades y destrezas enmarcados dentro del marco normativo laboral, del mismo modo se recomienda la estructuración de un instrumento de evaluación que permita mostrar evidencias de forma equilibrada y con integralidad, que se convierta en un instrumento alimentador en la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.
3. Se recomienda que a través de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chugur proceda con la implementación del Plan Desarrollo de Capacidades de las Personas, previo a un diagnóstico de necesidades de capacitación por ejes temáticos y perfiles de puestos para que de esta manera puedan mejorar las competencias laborales de los trabajadores especialmente en la dimensión conocimiento, pero que a la vez se enlace con las habilidades y lo propio como motivación extrínseca.

## VIII. PROPUESTA

Figura 1



### Descripción del modelo

La propuesta del plan de motivación extrínseca, apunta a contribuir en los mecanismos de gestión pública en materia de recursos humanos; su enfoque está centrado en operativizar el plan con dos dimensiones de motivación: las acciones de reconocimientos laborales y la de fortalecimiento de sus conocimientos técnicos y habilidades, acciones que representa alejamiento de la motivación extrínseca, de modo que se conviertan en ejes transformadores de las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca, el fin es que con ello el trabajador se sienta valorado por su entidad empleadora de modo que le permita estar más comprometido y se sienta participe de ella.

En la actualidad las exigencias laborales apuntan a reclutar recursos humanos con los mejores niveles de conocimientos, sin embargo, esto no será suficiente si se descuida la aplicación de las técnicas de motivación personal en tanto esto suceda los resultados pueden provocar fracasos en el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales o institucionales. La representación gráfica muestra los procesos a tener en consideración para poder arribar a la ejecución y evaluación

de un plan de motivación extrínseca a través de la ejecución de acciones de reconocimientos laborales y el fortalecimiento de sus conocimientos técnicos a partir de una identificación de un diagnóstico de necesidades.

La estructuración del plan de motivación extrínseca, se fundamenta con las bases teóricas de los dos factores de Herzberg que sustenta que los factores motivacionales son de una parte externos y los internos corresponde a la propia persona, para la propuesta se ha tomado básicamente los postulados de Herzberg con lo que respecta a los aspectos externos que influyen directamente en el desempeño del trabajador; las dimensiones que se tienen en consideración para proponer el plan de motivación extrínseca son los incentivos laborales, reconocimientos laborales y capacitaciones.

El plan está centrado en como impulsar las gestiones para el talento humano basándose en la teoría de Herzberg (1963) citado por Parra et al., (2019 p.5) el mismo que encuentra que los “factores motivadores de crecimiento en el trabajo son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad; donde estos indicadores, muestran un cambio de actitud durante periodos de sostenida duración” y que, concedan credibilidad y legitimidad al accionar institucional y como producto final se pretende contar con un institución gubernamental exitosas

Para Robbinss et al. (2018 ) afirma que cuando un empleado en su propio ser sienta que está motivado, desprende mayor energía y predispone mayor esfuerzo para el cumplimiento de las metas, esto es posible cuando un empleador permita que el trabajador como eje de fuerza laboral se empoderé en función de que los accionares se tornen con más agilidad y flexibilidad, con la gradual toma de decisiones que en un inicio se debe hacer de forma participativa debiendo sacar provecho de las habilidades, conocimientos para mejorar sus competencias laborales.

## REFERENCIAS

- Adecco (7 de julio 2020). Las nuevas competencias que demanda el mercado laboral peruano <https://www.adecco.com.pe/2020/07/09/las-nuevas-competencias-que-demanda-el-mercado-laboral-peruano/>
- Alles, M. (2018). Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través por gestión de competencias. 2da Edición Buenos Aires: Granica [https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento\\_organizacional\\_1ed\\_martha\\_alles](https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_1ed_martha_alles)
- Albert, M, Garcia, M, Pèrez, C. (2017). Competencias, formación y empleo. Análisis de necesidades en un programa de Master en Ingeniería pp. 43-56, Volume 10, Issue 2, DOI: 10.4067/S0718-50062017000200006
- Araujo, L., Toro, E. (2018). Influencias de las competencias gerenciales sobre el desempeño laboral en una organización pública. Tesis de postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6392>
- Arrascue, I., et al. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021 <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Para administración, economía, Humanidades y ciencias sociales. México. Pearson Educación. Segunda Edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, pp. 385-390, Volume 12, Issue 3, <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Callata, Z., Fuentes, J. (2018). Work motivation and teaching performance in the faculty of education of una-Puno. *Revista de investigación de la Universidad Nacional del Antiplano*, 7(2), 592-597. DOI: <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, H., Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el

distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1667>

Canal Nacional de Chile (02 abril 2019). Estudio revela que 9 de cada 10 empresas evalúan "habilidades blandas" de sus candidatos, Chile. [https://www.cnnchile.com/economia/9-de-cada-10-empresas-habilidades-blandas\\_20190402/](https://www.cnnchile.com/economia/9-de-cada-10-empresas-habilidades-blandas_20190402/)

Cabrera, N., López, M., Portillo, M. (2017) Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, pp. 69-87, Volume 42, Issue 3, DOI: 10.4067/S0718-07052016000400004

Castro, E., Miranda, I. (2019). Experiencias Des motivacionales y Motivacionales de Estudiantes Varones de Ingeniería para Estudiar Matemáticas. El C la Universidad Andrés Bello en Santiago de Chile *Form. Univ. vol.12 no.6 La Serena dic. 2019* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000600083>

Cloninger, S. (2017). Teorías de la personalidad. México: Pearson Prentice Hall Tercera Edición <https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/09/teorc3adas-de-la-personalidad.pdf>

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ta edición ed.). México: McGraw Hill Interamericana. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Díaz, J., Núñez, L., Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *ides Et Ratio*, 16, 169-197.2411-0035 [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2071-081X2018000200010&lng=pt&nrm=](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200010&lng=pt&nrm=)

Decreto Supremo N° 004-2014-TR. Reglamento de Organización y Funciones de Ministerio de Trabajo y Promociones del Empleo <https://www.google.com/search?q=Decreto+Supremo+N%C2%B0+004-2014-TR.+Reglamento+de+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+de+Mini>

- Duque, J., García, M., Hurtado, E. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Influência da inteligência emocional em competências profissionais: um estudo empírico em empregados de nível gerencial. Estudos Gerenciais, Volume 33, Issue 144, 2017, Pages 250-260, ISSN 0123-5923, https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005.*
- El Comercio. (22 junio 2018). ¿Cómo mantenerse competitivo en el mercado laboral? El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/personal/mantenerse-competitivo-ambito-laboral-noticia-529976-noticia/>
- El Mundo (2020). Las personas, base de la industria 4.0 <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/alicante/2019/03/02/5c7969d9fdddf170b8b45c6.html>
- Estrada, R, et al. (2017). Motivación al deporte en adultos y personas mayores que practican cachibol *Cuadernos de Psicología del Deporte, vol. 17, 2, 15-26* <https://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v17n2/monografico1.pdf>
- Fernández, J. (2015). Gestión por competencias, un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Madrid, España: Prentice Hall Iberia. <https://www.casadellibro.com/libro-gestion-por-competencias-un-modelo-estrategico-para-la-direccion-de-recursos-humanos/9788420545707/1027962>
- Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una Exploración Empírica. Ed, Teseo, pág. 370 <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gestión (29 marzo 2021). Las ocho competencias más valoradas por las empresas al momento de contratar. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/las-ocho-competencias-mas-valoradas-por-las-empresas-al-momento-de-contratar-noticia/?ref=gesr>
- Hellriegel, D., Slocum, J. (2016). Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning Décima Edición [http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6\\_COMP](http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMP)
- Hernández, R., Fernández, R., Bautizta, P. (2016). Metodología de la investigación. México DF: Mc Graw Hill

- [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Hernández, V, Santamaría, N. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica Ecociencia*,5(3),1–36. DOI:10.21855/ECOCIENCIA.53.111
- Jaaidane, T., Larribeau, S., Leprince, M. (2017). The Determinants of French Municipal Labor Demand <https://econpapers.repec.org/paper/cpmdocweb/2003.htm>
- Keith, D., Werther, W. (2014). Administración Personal. México [https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB\\_BooksVis?cod\\_primaria=1000187&codigo\\_libro=5742](https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=5742)
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organ](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organ)
- Marín, H., Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado *Horiz. Med. vol.17 no.4 Lima oct./dic. 2017* <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Narváes, I., Monajas, M., Erazo, J. (2018). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. Universidad Católica de Cuenca, Ecuador <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v13n1/2073-6061-cofin-13-01-e03.pdf>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., Rebolledo, D. (2016). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pd>.
- Núñez, L., et al (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia Vol. 23 (83):761-778* DOI:[10.37960/revista.v23i83.24501](https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24501)
- Palomo, T. (2018). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Editorial Business Marketing School. 5ta edición. Madrid. <https://www.casadellibro.com/libro-liderazgo-y-motivacion-de-equipos-de->

trabajo-5-ed/9788473565615/1219224

- Pacherrez, J., Marrufo, G. (2021). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Tesis doctoral <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56802>
- Parra, C, Bayona, J, Salamanca, T. (2019) Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial Propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XIV, núm. 27, 2018  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Peña, H., Villòn, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico, Educativo *INDTEC*, Vol. 3, Nº 7 - Febrero-Abril 2018 - pág. 177/192 C.A.DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Polanco, K., et al. (2017). Niveles de motivación y las competencias laborales específicas de los trabajadores a distancia. Universidad Autónoma de Chihuahua. doi: 10.19044/esj. 2017.v13n8p148 [https://www.researchgate.net/publication/316034827\\_Niveles\\_De\\_Motivacion\\_Y\\_Las\\_Competiciones\\_Laborales\\_Especificas\\_De](https://www.researchgate.net/publication/316034827_Niveles_De_Motivacion_Y_Las_Competiciones_Laborales_Especificas_De)
- Quispe, F. (2019). Competencias interculturales laborales y los efectos en la calidad de atención a los usuarios en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi-Cusco, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis doctoral de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38087>
- Robbins, S., Coulter M., Martocchio J., Long L. (2018). Administración (13ava Edición ed.). México: Editorial Pearson Education.
- Ramírez, R., et al. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico nf. *tecnol. vol.30 no.6 La Serena dic. 2019* 07642019000600167 [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)
- Reyes, A., Salgado, J. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg Dilemas *contemp.educ. política valores vol.8n.spe4*

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>

- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa *Versión final Nov. 7, 2019, Publicado Abr. 2020*  
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. (2017). Metodología y diseños en la investigación científica Quinta Edición editorial Business Support Aneth Lima Perú
- Schermerhorn, H. (2014). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.  
[https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Seminario, R. (2019). Programa de gestión por competencias del talento humano para mejorar la calidad del servicio de la Empresa Municipal Inmobiliaria SAC, de la Municipalidad Provincial de Tumbes, año 2017. Universidad Cesar Vallejo Tesis  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41515/Seminario\\_PRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41515/Seminario_PRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Stoner, J. (2016). Administración (6ta Edición ed.). México: Editorial Pearson Education  
[https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_J\\_A\\_F\\_Stoner\\_R\\_E\\_Freeman\\_and\\_D\\_R\\_Gilbert\\_Jr](https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr)
- Silva, C., Dugarte, J., Rueda. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes *Rev. esc.adm.neg no.89 Bogotá July/Dec. 2020 Epub Sep 13, 2021*  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Tarazona, T. (2019). Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos. *Revista Caceta Científica. Vol. 5 Núm. 2 (2019)* DOI: <https://doi.org/10.46794/gacien.5.2.691>
- Torren, R. (2019). Gestión de recursos humanos y competencias laborales del personal administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37163>

- Tello, M. (2021). Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. Universidad Cesar Vallejo. Tesis doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42306/browse?type=author&value=Lluncor+Tello%2C+Marco+Antonio>
- Torres, S., et al. (2016). Red neuronal multicapa para la evaluación de competencias laborales *Revista Cubana de Ciencias Informáticas Vol. 10, No. Pág. 210-223* <http://scielo.sld.cu/pdf/rcci/v10s1/rcci16517.pdf>
- Torres, M., Torres, M., Seijas, M., Rengifo, M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 593-600.* [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)
- Usán, P., Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria *Act.Psi vol.32 n.125* <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Vara, R. (2016). Motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo, en el año 2016, Tesis de Doctorado, Universidad Pontificia ICAI ICADE Comillas, España <https://repositorio.comillas.edu/jspui/handle/11531/28>
- Vásquez, O., Zenea, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. Universidad Agraria de la Habana, Cuba COFIN. 2017. 1. 1-1 <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n1/cofin03117.pdf>
- Velazco, E. (2017). Competencia laboral y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud -Essalud. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Lima -Perú [https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD\\_esPE970PE970&q=Velasco,+E.+\(2017\).+Competencia+Laboral+y+el+Clima+Organ](https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esPE970PE970&q=Velasco,+E.+(2017).+Competencia+Laboral+y+el+Clima+Organ)
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur [online]. 2021, vol.13, n.1, e0006. ISSN 2076-2674* <file:///G:/TESIS%20INFORME/envios%20rosmary/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>

- Vicente, A., Chávez, E. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un Municipio Provincial. *Revista veritas et Scientia - UPT*, 8(2), pp. 1202 - 1210.  
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Vera, A., Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia  
*Innovar vol.29 no.74 Bogotá Oct./Dec. 2019*  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512019000400025](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025)
- Werther, J., Keith, D. (2016). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (6ta Edición ed.) México  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Motivación Extrínseca</b>	Reconocimientos	Cumplimientos de metas y objetivos.
		Nivel de esfuerzo.
		Entorno competitivo.
	Incentivos	Nivel de puntualidad.
		Números de horas extras.
		Nivel de estrategias planteadas.
	Condiciones de trabajo	Nivel de condiciones estéticas
		Nivel de condiciones ergonómicas
		Nivel de seguridad laboral

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Premisas</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
Competencias Laborales	Motivación	Identificación de Objetivos	1,2, 3	Técnica/ encuesta  Instrumentos/cuestionario(validado y adaptado por Velazco, 2015).
		Identificación de Incentivos	4, 5,6	
		Retroalimentación	7,8,9,10	
	Conocimiento	Aprendizaje	11, 12,13,14	
		Experiencia Laboral	15, 16, 17,18	
		Trabajo en equipo	19,20,21	
	Habilidad	Rendimiento	22, 23, 24	
		Creatividad	25, 26,27,28,29,30	

**Anexo 2:** Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS LABORALES.**

Instrucciones: A continuación, presentamos un conjunto de preguntas que Ud. deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, solo deberá responder una alternativa por cada pregunta

SEXO: varón ( ) Mujer ( )

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	PREMISAS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión I : Motivación</b>						
1.	Conozco los objetivos específicos del área.					
2.	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área.					
3.	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan.					
4.	Aporto cambios en la actividad de evaluación.					
5.	Tengo actitud positiva que favorece al logro de los objetivos establecidos.					
6.	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.					
7.	Si llego a las metas obtengo un beneficio adicional.					
8.	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño.					
9.	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades.					
10.	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno.					
<b>Dimensión II: Conocimiento</b>						
11.	A pesar de las dificultades, la institución me					

	brinda un espacio permanente de aprendizaje.					
12.	Aplico con facilidad las nuevas tecnologías que se implementan.					
13.	Evaluó y replanteo mi comportamiento.					
14.	Aprendo con facilidad en contextos nuevos.					
15.	Saco lecciones de mis experiencias laborales.					
16.	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas.					
17.	Ante nuevas situaciones. Aplico la información obtenida con anterioridad.					
18.	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, interés y experiencia relevantes.					
19.	Las condiciones de mi trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.					
20.	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.					
21.	Participó activamente en reuniones de trabajo					
Dimensión III: habilidad						
22.	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios					
23.	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
24.	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto.					
25.	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
26.	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
27.	Realizo innovaciones en mi trabajo.					
28.	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz.					
29.	Elaboro información para mejorar el servicio que se otorgan.					
30.	Soy receptivo de la información. Cuando realizan los planes de capacitación					

### Anexo 3

#### FICHA TÉCNICA COMPETENCIAS LABORALES

1. **Autor:** Idalberto Chiavenato (2009), adaptado al Perú: Edson Virgilio Velazco Huayta (2015)
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : 170 trabajadores.
5. **Administración y Calificación:**

Se administrará utilizando los siguientes materiales:

- Hoja de Respuesta
- Lápiz o lapicero

6. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 30 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. **Baremación** : Autor

8. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento el autor ha aplicado la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego para el instrumento competencias laborales tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	170

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

### 1. Opciones de Respuesta.

Se presenta 30 premisas con una escala de medición (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) casi nunca. Así mismo se tiene la baremación del instrumento y es como se detalla:

Nivel	Escala		<u>Sub escala</u>	
	Competencias laborales	Motivación	Conocimiento	Habilidad
Bajo	30 – 70	10 – 23	11-25	9 – 15
Medio	71 – 111	24 – 37	26 – 40	16 - 22
Alto	112 – 150	38 – 50	41 – 55	23 - 27

## **Anexo 4.**

### **PROPUESTA**

#### **Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales**

##### **I. Fundamentación**

Partiendo de las necesidades de un individuo se hace necesario recordar a las teorías de Maslow conocida como la teoría de la jerarquización de necesidades humanas reconocidas como: necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización, del mismo modo para sustento del presente plan es indispensable centrarnos en la teoría de los dos factores de Federico Herzberg, que se refiere a los factores higiénicos y los motivacionales, comprendidos también como los intrínsecos y los factores motivacionales extrínsecos Robbins et al (2018).

En la actualidad las entidades públicas en especial los gobiernos locales tienen que contar con gerentes públicos capaces de entender la gran importancia que tiene la fuerza laboral para el logro de los éxitos institucionales, para ello se hace necesario contar con políticas de gestión del talento humano, es por ello que planteamos un plan de motivación extrínseca que permita a la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca, ejercer acciones de atracción y retención de recursos humanos necesarios para propiciar la solución equilibrada de los problemas con demanda social y los inherentes a la propia entidad empleadora.

En los procesos de gestión del talento humano nunca van de forma individual sino que éstos procesos corresponde a que el accionar de un individuo casi siempre está influenciado por las acciones de motivación social y como estas están en constante dinamismo entonces no es fácil proponer acciones motivadoras en tanto muchas de ellas se motivan por las de un grupo como por citar la forma de vestir, de acceder a la tecnología, el impulso por obtener grados académicos, etc., es por ello que en ésta oportunidad se plantea acciones de motivación al personal a través de reconocimientos laborales y la propuesta de implementación del Plan de Desarrollo de las Personas.

Como fundamento técnicos que sustentan el plan de motivación extrínseca,

tenemos a los resultados del proceso investigativo al respecto tenemos que las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Chugur no superan el nivel medio con un 43.5%, del mismo modo prepondera el nivel medio en las dimensiones de motivación, conocimiento y habilidades, por tanto se hace necesario plantear acciones que coadyuven a mejorar sus competencias hasta alcanzar un nivel alto, es por ello que, el plan de motivación que proponemos apunta a mejorar los conocimientos y habilidades por ende les propiciará motivación para su mejor desempeño laboral.

Para el respaldo técnico legal de la propuesta es necesario citar las siguientes leyes: Ley N.º 28411 (Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto); Ley N.º 27783 (Ley de Bases de la Descentralización); Ley N.º 27867 (Ley Orgánica de Gobiernos Regionales); Ley N.º 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades); Ley N.º 27245 (Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal); Ley 28175 (Ley marco del empleo público).

## II. Objetivos y principios

La propuesta tiene como objetivo el promover un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales para encaminar a cada servidor a obtener los resultados esperados, para ello se presentan lineamientos con respaldo teóricos, referidos a la variable motivación extrínseca, así como sus dimensionamientos que permiten centrar la propuesta conteniendo sustento epistemológico y social y también que estén enmarcados dentro de la estructura normativa, del mismo modo se presentan las acciones propuestas como elementos motivadores capaces de mover las capacidades individuales hacia objetivos comunes.

El plan de motivación extrínseca a través de la propuesta de implementación está inmerso en el cumplimiento de objetivos de forma particular apunta a mejorar las competencias laborales a través de impulsar mejoras en las dimensiones del conocimiento, habilidades y las de motivación, para tal fin en este apartado se ofrece a los directivos del Gobierno local de Chugur los apartados lógicos, así como los aspectos de evaluación de la implementación del plan de motivación extrínseca.

En la actualidad los gobiernos locales son las instituciones con mayor presencia social, dadas las funciones y responsabilidades desde el marco normativo, siendo que, tienen que promover la mejora de los servicios a los ciudadanos, debiendo propiciar la gestión de políticas para solucionar las demandas territoriales; esto será posible si en conjunto emprende una adecuada gestión de recursos humanos que estén estrechamente vinculados a los principios de confianza, flexibilidad, comunicación y transparencia, que conduzcan a la coparticipación de la gestión municipal con un engranaje valorativo desde el usuario interno como el externo desde una apreciación técnica y social.

### III. Destinatarios.

Los destinatarios directos que serán beneficiarios con las acciones o estrategias del plan de motivación extrínseca son los colaboradores Municipales del distrito de Chugur de los diferentes regímenes laborales que laboran en las distintas áreas de la citada entidad, en cuanto les permita elevar sus niveles de competencias laborales; pero también hay beneficiarios Indirectos que son los usuarios externos que diariamente demandan servicios de calidad y que deben ser atendidos de forma oportuna.

### IV. Bases de motivación

El planteamiento de las estrategias que nos conlleven a la búsqueda de las mejoras en los niveles de motivación en los empleados, como el motor que desprende energías que se encargan de mover objetivos y las metas trazadas en las instituciones, para ello es meritorio tener bien identificado cuales son las necesidades de motivación de preferencia personalizarlo ya que cada individuo es peculiar en sus necesidades lo que a uno le motiva a otro no la es, por tanto la gestión del talento humano en estos procesos tiene que tener los elementos técnicos que apunten efectivamente a satisfacer las necesidades y conquistar compromisos vinculantes con sus entidad empleadora.

La intención de la implementación de las estrategias de motivación, es como hacerlo en un acto de compromisos comunes, es decir, que los que tienen que ganar de una parte son los colaboradores, pero también la institución. Polanco et

al., (2017) cita a Robbins y Judge (2013) quienes afirman que la motivación extrínseca está ligada a la manera como se organiza la oferta y demanda laboral en un determinado contexto, en tanto sus necesidades se resuelvan de forma oportuna y eficaz y que a simple apreciación común genere satisfacción social.

El plan de motivación extrínseca, apunta a cubrir parte de sus necesidades de forma particular y grupal, contribuyendo a la satisfacción de los empleados, se apunta a que se convierta en una guía que permita la conducción adecuada en la toma de decisiones para mejorar el desempeño y las competencias laborales de los colaboradores municipales. Para Herzberg (1963) citado por Parra et al., (2019), afirma que la motivación extrínseca está ligada muy de cerca a los factores de higiene, y están muy interconectados con el ambiente o el contexto donde una persona se desempeña laboralmente.

Se plantea una diversidad de actividades estratégicas para poder promover la motivación, tomado como dimensiones a los incentivos laborales, reconocimientos laborales y las capacitaciones, con ello apuntamos a mejorar el clima organizativo así mismo repercute en la autorrealización de cada colaborador, haciendo que perciban el valor que tienen como elementos activos de la entidad y que el cumplimiento de metas globales son con cargo a su gran esfuerzo y compromiso en el proceso de ejecución de las actividades que enmarcan el desarrollo institucional.

**Actividades estratégicas para fomentar la motivación extrínseca de trabajadores municipales.**

<b>Actividades estratégicas para incentivos laborales</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsable</b>	<b>Costo</b>
Practicar el poder del elogio	Motivar para su buen desempeño	Desempeño laboral	Mensual	Cada Gerente de área	Ninguno
Conceda autonomía en el trabajo	Mejorar la capacidad de toma de decisiones	Decisiones oportunas	Permanente	Cada Gerente de área	Ninguno
Reuniones informativas y compartir almuerzos por los éxitos alcanzados en conjunto	Vinculación con la entidad	N° de participantes	Trimestral	Equipo de Gestión	3000
Diseño de Jornadas flexibles ligados al cumplimiento de metas específicas	Reducir los niveles de cansancio y estrés laboral	Disminución del estrés laboral	Mensual	Jefe de RR.HH. y jefes de áreas	Ninguno
Diseñar sistemas de pagos basado en habilidades	Motivar el esfuerzo competitivo entre compañeros de trabajo	N° de trabajadores que acceden al sistema de pagos por habilidades	Trimestral	Equipo de Gestión	Estimar costeo anual acorde a la disponibilidad presupuestal
Concederles las oportunidades de escoger días libres y vacaciones	Motiva el buen desempeño laboral	N° de trabajadores que acceden a la propuesta	Mensual	Responsable de RR-HH. y jefe de áreas	Ninguno
Establecer metas específicas y retóricas	Motiva el buen desempeño laboral	Desempeño de sus labores	Trimestral	Jefes de áreas	Ninguno

Facilidades de horarios para actividades estrictamente académicas en coordinación con el jefe inmediato	Motiva el buen desempeño laboral	Desempeño de sus labores	A demanda	Responsable de RR-HH. y jefe de áreas	Ninguno
Otorgamiento de un bono de medio pasaje terrestre a un destino nacional que elija el mejor trabajador del año	Motiva el esfuerzo entre compañeros de trabajo	N° de trabajadores que acceden al beneficio	Anual	Equipo de Gestión	Programar un estimado promedio anual
Fomentar la organización de competencias deportivas internas	Fomenta la diversión y esparcimiento	N° de equipos participantes	Trimestral	Equipo de Gestión	1500
Diseñar un cronograma de celebraciones de cumpleaños de los colaboradores	Hace conocer el interés de la institución con sus colaboradores	N° de asistentes y nivel de organización	Mensual	Responsable de RR. HH	1500
Programar trimestralmente posesos turísticos dentro del ámbito provincial	permite mejor integración con mayor confianza como equipo de trabajo	Número de asistentes	Trimestral	Equipo de Gestión	3000
<b>Actividades estratégicas para reconocimientos laborales</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsables</b>	<b>Costo</b>

Propicio permanente de incentivos verbales felicitando por sus grandes esfuerzos en el trabajo	Motiva el buen desempeño laboral	Numero de incentivos verbales ejecutados	Mensual	Alcalde y jefes de áreas	Ninguno
Reconocer las habilidades individuales de los colaboradores	Motiva el buen desempeño laboral	N° de veces que un colaborador es reconocido	Mensual	Alcalde y jefes de áreas	Ninguno
Agendar reconocimientos públicos con Resoluciones de Alcaldía, cartas, diplomas, por los logros alcanzados por metas establecidas	Motiva el buen desempeño laboral	N° de trabajadores con reconocimientos públicos	Trimestral	Alcalde y jefes de áreas	300
<b>Actividades estratégicas para mejora del conocimiento</b>	<b>Finalidad</b>	<b>Indicador</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsables</b>	<b>Costo</b>
Colocar a los colaboradores en los puestos adecuados	Asegura su mejor desempeño	Nivel de desempeño laboral	semestral	Jefe de RR.HH. Y jefes de Áreas	300
Vincular comunicación con el trabajador indagando que es lo que más le guste desempeñar	Ubicar al colaborador en el lugar que mejores aportaciones tenga	Nivel de desempeño laboral	Permanente	Jefe de RR.HH. y jefes de Áreas	Ninguno
Describir claramente los puestos de trabajo con sus ventajas y desventajas	Contribuye a la permanencia en los puestos	N° de colaboradores que permanecen en el puesto en un periodo de tiempo	Trimestral	Jefe de RR.HH. y jefes de Áreas	Ninguno

Elaborar y ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser aprobado por SERVIR	Contribuir con el fortalecimiento de capacidades cognitivas	N° de colaboradores capacitados en un periodo de tiempo	Anual	Jefe de RR.HH. y jefes de Áreas	3000
Diseñar un programa de inducciones para colaboradores que se integran a la institución	Se concede herramientas para que se desarrollen con mayor facilidad en su puesto laboral	N° de colaboradores que acceden al programa	A necesidad	Lidera Jefe de RR.HH. y jefes de áreas	400
Capacitaciones en sus funciones que desempeñan cada trabajador	Dar a conocer sus funciones y propiciar su cumplimiento	Evaluaciones ex post.	Mensual	Jefe de RR.HH. y jefes de Áreas	Ninguno
Capacitaciones sobre administración del tiempo	Optimización del tiempo por prioridades	Nivel de utilización del tiempo	Mensual	Jefe de RR.HH. y jefes de Áreas	300

#### IV. Proceso de

La evaluación de la propuesta del plan de motivación extrínseca se ejecutará teniendo en consideración el enfoque sistémico con las consideraciones obligatorias que permita el trance a mecanismos de actividades formativas y que se estructure como políticas permanentes para la gestión de recursos humanos reconociendo los aciertos y desaciertos en el proceso de desarrollo de las estrategias motivacional planteadas por cada componente o dimensionamiento identificando las potencialidades y los efectos directos en las competencias laborales de los colaboradores municipales y los resultados de impacto en contar con usuarios satisfechos de los servicios ofertados por la institución edil.

Para mejor precisión indicamos algunos indicadores que son elementos de medición para la motivación tales como la seguridad en el trabajo, las oportunidades de desarrollo, características del trabajo asignado, relaciones en el centro laboral, como instrumento de medición se usará la entrevista previamente estructurada al personal que labora en la entidad, debiendo ser aplicada también de forma previa a la aplicación del plan de motivación de modo que pueda medir los cambios o el impacto que genera en las competencias de los colaboradores

## Anexo 5

### Validación de la Propuesta

#### INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

##### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Eulises Cabrera Villena

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

##### 1. Datos generales del experto encuestado.

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 8 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Director del Instituto de Investigación de la UNACH.
- 1.3. Institución donde actualmente labora: Universidad Autónoma de Chota
- 1.4. Especialidad: Lic. Enfermería
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

##### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo =1 y dominio máximo =10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por Ud.

Fuentes de Argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia	x		
Trabajos de autores nacionales	x		
Trabajos de autores extranjeros	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo	x		

propio			
Su intuición	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Ulises Cabrera Villena</b>
--	-------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **motivación extrínseca**.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco Adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas reconsideraciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agrade

### 2.1. ASPECTOS GENERALES.

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa	x				
2	Representación gráfica del programa	x				
3	Secciones que corresponde		x			
4	Nombre de estas secciones		x			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	x				
7	Interrelaciones de sus componentes estructurales de estudio	x				

20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos.	x				
----	--	---	--	--	--	--

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	x				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación		x			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chota 11 de diciembre del 2021



Firma del Experto  
DNI N° 27431920

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones;

Nombres: Eulises Cabrera Villena

Dirección Electrónica: eucavi21@gmail.com

Teléfono 962031313

## INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Hernán Tafur Coronel

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado.

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 10 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Director Subregional de Salud Chota, Sub Gerente Regional de Asuntos Poblacionales, Director del Instituto de Investigación y Desarrollo Social UNACH.
- 1.3. Institución donde actualmente labora: Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.4. Especialidad: Lic. Enfermería
- 1.5. Grado académico alcanzado: Dr. En Ciencias Mención Salud.

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo =1 y dominio máximo =10).

1	2	3	4	5	6	7	8	x	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por Ud.

Fuentes de Argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia	x		
Trabajos de autores nacionales	x		

Trabajos de autores extranjeros	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	x		
Su intuición	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>HERNÁN TAFUR CORONEL</b>
--	-----------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **motivación extrínseca.**

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco Adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas reconsideraciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agrade

### 2.1. ASPECTOS GENERALES.

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa	x				
2	Representación gráfica del programa		X			
3	Secciones que corresponde		x			
4	Nombre de estas secciones		x			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones			x		

6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones			x		
7	Interrelaciones de sus componentes estructurales de estudio		X			

## 2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa	x				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo		X			
3	Programaciones de capacitación con profesionales		x			
4	Cóherencias entre el título y la propuesta de modelo		X			
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema		X			
6	Guarda relación el programa con el objetivo general		X			
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos		x			
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar		x			
9	Las estrategias guardan relación con el modelo		x			
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo		x			
11	Los principios guardan relación con el modelo		x			
12	El tema tiene relación con la propuesta de del modelo	x				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta del modelo			X		
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura			X		
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados			X		
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social		X			

17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X			
18	La propuesta está insertada en la investigación			X		
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos		X			
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos.		X			

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia		X			
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación		X			
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación		x			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.		X			

Chota 12 de diciembre del 2021



-----  
 DR. HERNÁN TAFUR CORONEL  
 DOCENTE  
 CEP: 28893

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Hernán Tafur Coronel

Dirección Electrónica: htafurco@unach.edu.pe

Teléfono 948586756

## INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Victor Augusto Gonzales Soto

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado.

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 5 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Subdirector
- 1.3. Institución donde actualmente labora: Universidad Cesar vallejo
- 1.4. Especialidad: Docente en Investigación
- 1.5. Grado académico alcanzado: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo =1 y dominio máximo =10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

- 2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por Ud.

Fuentes de Argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	x		

Su intuición	X		
--------------	---	--	--

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Dr. Victor Augusto Gonzales Soto
--	----------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el Plan de motivación extrínseca para competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: **motivación extrínseca.**

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)

Bastante adecuado (BA)

Adecuado (A)

Poco Adecuado (PA)

Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas reconsideraciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agrade

### 2.1. ASPECTOS GENERALES.

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa		X			
2	Representación gráfica del programa		X			
3	Secciones que corresponde		X			
4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones		X			
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones		X			
7	Interrelaciones de sus componentes estructurales de estudio		X			

### 2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre del programa		X			
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo		X			
3	Programaciones de capacitación con profesionales		X			
4	Coherencias entre el título y la propuesta de modelo		X			
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema		X			
6	Guarda relación el programa con el objetivo general		X			
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos		X			
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar		X			
9	Las estrategias guardan relación con el modelo		X			
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo		X			
11	Los principios guardan relación con el modelo		X			
12	El tema tiene relación con la propuesta de del modelo		X			
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta del modelo		X			
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura		X			
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados		X			
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social		X			
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio		X			
18	La propuesta está insertada en la investigación		X			
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos		X			

20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos.		X			
----	--	--	---	--	--	--

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

**Lugar y fecha:** Chiclayo

19/12/2021



Firma del Experto  
DNI N°: 16421073

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

**Nombres:** Dr. GONZALES SOTO VICTOR AUGUSTO.  
**Email:** gsotova@ucvvirtual.edu.pe  
**Celular:** 973985015

**Gracias por su valiosa colaboración**

## Anexo 6

Documento de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos.



Chugur, 20 de setiembre del 2021.

OFICIO N°171-2021-MDCH/GM.

SEÑOR:

Dra. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN  
Directora de la Escuela de Post Grado de la Ucv- Chiclayo

Presente

**ASUNTO :** Autorización para Ejecución de Proyecto de Tesis

**REFERENCIA :** Solicitud de fecha: 18 de setiembre 2021.

De mi especial consideración.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se le comunica que la Municipalidad distrital de Chugur a través del despacho de Alcaldía AUTORIZA al **Mg. JOSÉ WILDER PÉREZ AGUIP** para que desarrolle la aplicación del instrumento de su proyecto de Tesis denominada "Plan de motivación para mejorar competencias laborales de trabajadores de la municipalidad distrital de Chugur Cajamarca 2021" a partir de la fecha y hasta su culminación.

Aprovecho el presente para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

c.c.  
Interesado.  
Archivo.

## Anexo 7 Percentiles de las escalas del cuestionario

### Estadísticos

		Motivación	Conocimiento	Habilidad	Competencia laboral
N	Válido	23	23	23	23
	Perdidos	0	0	0	0
Percentiles	5	34,40	40,20	29,80	109,00
	10	36,00	41,40	34,60	112,60
	15	36,00	43,80	38,80	120,40
	20	37,60	45,80	40,80	126,80
	25	39,00	47,00	41,00	129,00
	30	39,20	47,20	41,20	130,00
	35	40,00	48,00	42,00	130,80
	40	40,60	48,60	42,00	132,00
	45	41,80	49,80	42,00	135,20
	50	43,00	50,00	42,00	136,00
	55	43,00	50,20	43,00	136,00
	60	43,00	51,00	43,00	136,40
	65	43,60	51,00	43,00	137,60
	70	44,00	51,80	43,00	138,80
	75	44,00	52,00	44,00	139,00
	80	44,60	52,00	44,00	139,20
	85	47,00	52,00	44,00	140,00
	90	47,60	53,20	44,00	140,00
	95	48,80	54,00	44,80	140,80
	99	.	.	.	.

**Anexo 8:** Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la motivación extrínseca influirá en el desarrollo de las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca - 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Proponer un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca-2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Analizar las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur - Cajamarca-2021.</p> <p>Analizar la dimensión de la motivación de las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021;</p> <p>Analizar la dimensión de habilidad de las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca-2021.</p> <p>Analizar la dimensión de conocimientos de las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca - 2021.</p> <p>Validar un plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca - 2021.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>motivación extrínseca</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Competencias laborales</p>	<p>No se plantea hipótesis por ser una investigación descriptiva con propuesta</p>	<p>Tipo: Cuantitativo-descriptivo-propositivo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Técnica: encuesta de competencias laborales.</p> <p>Instrumento: Escala de Likert de la variable dependiente</p> <p>Población: Conformada por 23 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur-Cajamarca</p> <p>Muestra Se tomó de forma censal ya que se trabajó con toda la población</p>