



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias Laborales y Desempeño de los Colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Chavarri Castañeda Tom Alonso (ORCID: 0000-0002-5662-0810)

De la Cruz Cueva Dante (ORCID: 0000-0001-9542-0697)

ASESOR:

Dr. Paredes Alvarado José Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestro DIOS, a nuestra familia ya que con su amor y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, por su apoyo incondicional durante todo este proceso, gracias.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar nuestra gratitud y agradecimiento a Dios por ser nuestro guía.

A nuestra familia por ser el impulso que nos motiva a ser mejores.

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

A nuestro asesor de tesis que ha demostrado y compartido sabiduría con nosotros.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3. Población y Muestra	12
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	13
3.5 Procedimientos	14
3.6. Métodos y análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV.RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad	23
Tabla 2: Nivel de Competencias Laborales de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021	24
Tabla 3: Nivel Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021	25
Tabla 4: Relación entre la dimensión Conocimiento y Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021	26
Tabla 5: Relación entre la dimensión Habilidad y Desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021	27
Tabla 6: Relación entre la dimensión Motivación y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021	28

RESUMEN

El propósito de la presente tesis titulada: “Competencias Laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021”, el objetivo fue determinar la relación que existe Competencias Laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021. En el marco metodológico, se estableció que la investigación es de tipo aplicada, no experimental y de corte transversal. La población fue infinita por lo cual se determinó una muestra de 120 personas. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento para recoger los datos se requirió de dos cuestionarios, uno para la variable Competencias Laborales y otro para la variable Desempeño, fue aplicado a los colaboradores de la Municipalidad, estuvo estructurado considerando las dimensiones de sus variables cuya validez se hizo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por el alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis e interpretación de los resultados procediendo a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman, haciendo uso del software SPSS.

Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la Competencias Laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021 (Rho de Spearman 0,776) y el nivel de significancia es de ($p=0.000$) menor al 5%, lo que permite indicar que a mayor Competencias Laborales mayor Desempeño.

Palabras Clave: Competencias Laborales, Conocimiento, Habilidad, Motivación, Desempeño.

ABSTRACT

The purpose of this thesis entitled: "Labor Competencies and Performance of Employees of the District Municipality of Pueblo Nuevo year 2021", the objective was to determine the relationship that exists Labor Competencies and Performance of Employees of the District Municipality of Pueblo Nuevo year 2021. In the methodological framework, it was established that the research is applied, non-experimental and cross-sectional. The population was infinite for which a sample of 120 people was determined. As a technique, the survey was used and as an instrument to collect the data, two questionnaires were required, one for the Labor Competencies variable and the other for the Performance variable, it was applied to the collaborators of the Municipality, it was structured considering the dimensions of its variables whose validity was made through expert judgment and reliability by Cronbach's alpha. Subsequently, an analysis and interpretation of the results was carried out, proceeding to use the Spearman Rho test statistic, using the SPSS software.

Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between the Labor Competencies and Performance of the Employees of the District Municipality of Pueblo Nuevo in 2021 (Spearman's Rho 0.776) and the level of significance is ($p = 0.000$) less than 5%, which allows to indicate that the higher the Labor Skills, the higher the Performance.

Keywords: Labor Competencies, Knowledge, Skill, Motivation, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las competencias laborales son consideradas indispensables ya que si se cuenta con colaboradores preparados y competentes se realizará un trabajo eficaz que ayude a sumar a la entidad. El motivo por el cual se presentan estas competencias es examinar las labores del personal ya que son indispensables para el desarrollo en la parte administrativa del recurso humano contratado.

En el ámbito social hoy en día cada persona busca ser productivo y competente dentro de la empresa o entidad para la cual brindan sus servicios es por ello que buscan obtener más conocimiento capacitándose y preparándose para poder cumplir un buen rol, por otro lado, las empresas en la actualidad no solo buscan experiencia sino habilidad y creatividad en los colaboradores ya que esto permite que solucionen problemas de forma asertiva.

Las competencias laborales buscan detectar a los colaboradores claves y con óptimos conocimientos y habilidades que realicen un trabajo eficiente y sobre todo cumplan con sus funciones según lo encargado, es decir cada colaborador debe alcanzar cada vez más un rendimiento y así existirá mayor calidad en las diversas actividades de la organización

Según Figueroa (2018) en su artículo “Competencias del Personal” a nivel internacional indica que hoy en día el mundo está rodeado de empresas muy competitivas que quieren tener cada vez más presencia en el mercado, es por ello que un factor determinante para ellos es capacitar a su personal que ellos adquieran nuevos conocimientos y habilidad, también al momento de contratar buscan que ese nuevo colaborador este preparado para que cumplan un rol eficiente en la organización y así no retrase el trabajo.

Ibarra (2017) en su artículo “Una Mirada desde la Formación” manifiesta que la transformación de los procesos productivos hoy en día no solo es exitosa con buenos equipos o tecnología de punta, sino que es importante medir el desarrollo de los colaboradores las empresas que estos proporcionen el uso racional y eficiente de los recursos sean creativos, hábiles y sobre todo estimulen su potencial intelectual para que las organizaciones crezcan y se apoderen del mercado.

Delgado (2019) en su artículo “Base para la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones” nos manifiesta que en la medida que las organizaciones se posicionan cada vez más en el mercado necesitan no solo implementar su tecnología sino que buscan colaboradores hábiles y creativos que solucionen problemas y tomen decisiones asertivas en favor de la entidad, es por

ello que deben ser muy selectivos al momento de enviar a un colaborador a un puesto de trabajo pues primero debe ser evaluado para que se compruebe si cumple con los requisitos para el puesto.

La problemática de esta investigación se centrara en una entidad pública del estado que es la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo ubicada en la provincia de Chepén, las entidades públicas son muy criticadas por los atrasos o mala calidad de servicio al usuario pero sobre todo porque su personal no está preparado para los puestos que ocupan, ni dan solución a los problemas que se puedan presentar y esto se debe muchas veces porque no está debidamente seleccionado o no cuenta con el conocimiento necesario. De esta problemática se desprende la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona las Competencias Laborales con el Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021?

Se mostraron las justificaciones para el estudio:

Implicancias Prácticas: Este estudio servirá como un manual de consulta para nuevos investigadores que deseen tratar el mismo tema, permitirá brindar una la solución de problemas, se trabajara con datos reales y confiables y tendrá un enfoque práctico que permitirá su comprensión. **Justificación Teórica:** se empleará bases teóricas de autores reconocidos que hablen del tema en investigación para fortalecer las variables de estudio con el propósito de brindar una buena información a los futuros investigadores. **Justificación Metodológica:** Esta investigación seguirá lineamientos metodológicos estadísticos y sistematizados, se utilizará instrumentos que evaluaran cada variable con sus respectivas dimensiones para recoger información valida y confiable, según la problemática planteada ayudara a nuevos investigadores a poder tener datos exactos y confiables del tema que estén evaluando:

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Competencias Laborales y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021, **Objetivos específicos:** Determinar el nivel de Competencias Laborales de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021. Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión Conocimiento y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021 Determinar la relación que existe entre la dimensión Habilidad y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión Motivación y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo

año 2021

Hipótesis de Investigación: Existe relación entre Competencias laborales y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021

II. MARCO TEÓRICO

Vargas (2020) "*Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*" tuvo como objetivo: Determinar la relación entre las variables. Siendo de tipo aplicada, por correlacional contando con 42 trabajadores, teniendo como resultados que existe una correlación de 0,791 teniendo como conclusión que mantener dentro de la entidad a colaboradores competentes esto ayudara a tener éxito ya que se desempeñaran con mayor compromiso y eficiencia dentro de su lugar de trabajo.

De la Cruz (2018) "*Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018*" tuvo como fin describir la relación entre las variables. Así también, el nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, La población de 40 jefes de proyecto a los cuales se les aplico un cuestionario, alcanzando un nivel de confiabilidad de 0,744 para V1 y un 0,732 para V2, en conclusión, el estudio revela que existe una relación entre ambas variables de estudio ya que para que un colaborador se mantenga en un buen desempeño tiene que demostrar si es competente en el cargo que ocupa.

Flores (2017) "*Evaluación de competencias laborales genéricas del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017*". El objetivo fue determinar si el personal de la Unidad de Gestión Educativa posee las competencias que ayuden en sus puestos de trabajo. La investigación es descriptiva, no experimental, el instrumento fue aplicado a las 47 personas que laboran en la entidad. Concluyendo que el 72% del personal de la no poseen las buenas competencias laborales. Al presentar este tipo de problema es necesario que la entidad se preocupe por capacitar a sus colaboradores ya que las competencias son indispensables dentro de cualquier institución y ayudan a su crecimiento.

Martínez et al. (2016) "*Las competencias laborales de los ex alumnos de Psicología de la Universidad de la Costa CUC en Colombia*". El cual tuvo como objetivo evaluar a las competencias de sus ex alumnos. Se obtuvo como resultado existe buen nivel de competencias laborales 56%. Se tiene como conclusión que si los profesionales de la escuela de psicología poseen buenas competencias entonces ellos cumplirán buenos roles en sus puestos de trabajo por ende serán colaboradores productivos que ayuden a incrementar el nivel de crecimiento.

Paredes (2017) "*Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero*". El objetivo fue, determina la incidencia de las variables. El estudio fue descriptivo correlacional, aplicada a 5 jefes, teniendo un cuestionario con 16 ítems para cada variable. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho Spearman de 0,9 lo cual indica que existe una correlación alta concluyendo que el nivel de competencia del personal es alto con un 56% ya que si el personal es competente entonces rendirá de forma eficiente en su puesto de trabajo así mismo mantendrá su compromiso y responsabilidad dentro de la empresa.

García (2018) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. El objetivo fue determinar la relación de las variables. Se tuvo una muestra de 11 colaboradores administrativos, tuvo un diseño no experimental con corte transversal, que cuanta con $R=0,87$ el cual significa una correlación alta que dio por conclusión que es importante para toda empresa que sus colaboradores seleccionados cuenten con competencias que ayuden a sumar sobre todo que sean capaces de resolver problemas y muestren creatividad.

Se presentarán bases teóricas que reforzarán a cada variable en estudio:

Competencias Laborales Espinoza (2017) Manifiesta que son los conocimientos y sobre todo las habilidades que tienen las personas para responder frente a una actividad en el trabajo. Dentro de estas competencias están los conocimientos y preparación de cada colaborador, cuanto innovador es y como da solución a los problemas de forma creativa en beneficio a la entidad.

Conocimiento según Alvarado (2016) manifiesta que es el grado de capacidad que obtiene cada colaborador con su preparación y experiencia para poder rendir de forma eficiente en una entidad ya que si tiene el conocimiento necesario este podrá cumplir con sus funciones asignadas sin ningún tipo de inconveniente.

Experiencia, Mendoza (2017) manifiesta que dentro del proceso que se realiza para seleccionar a un colaborador es indispensable verificar si el postulante al cargo cuenta con la capacitación necesaria para cubrir la vacante disponible, es fundamental ya que el colaborador mostrará el conocimiento que la entidad necesita.

Capacidad, Alvarado (2019) manifiesta que es la cualidad que tiene cada persona para alguna tarea determinada, sobre todo en la solución de problemas de manera efectiva.

Habilidad según Gallardo (2016) nos indica que las habilidades de una persona son lo más importante para cubrir un puesto de trabajo ya que ellos tendrán la capacidad para tomar buenas

decisiones, trabajan en equipo sin problemas y se desempeñan eficientemente en la puesto de trabajo.

Rendimiento, Mendoza (2019) indica que es como se desarrolla cada persona dentro de una organización para la cual brinda sus servicios, pero sobre todo en su puesto de trabajo, ya que realizara un trabajo eficaz, productivo y creativo en beneficio de la entidad.

Creatividad, Espinoza (2017) manifiesta que una persona creativa tiene la capacidad de crear nuevas ideas sobre todo innovadoras que ayuden a la organización a crecer, estas personas suelen ser muy activas, observadoras, originales y sensibles.

Motivación, Medina (2017) inidca que es importante que se mantenga a los colaboradores motivados, brindando incentivos que ayudan a mejorar su compromiso y satisfacción; además de que así se ira mejorando el ambiente de trabajo y reforzando sus habilidades.

Reconocimientos Martínez (2016) Manifiesta que es una premiación que se realiza para poder reconocer el compromiso, esfuerzo y logros de una persona, es parte fundamental para mantener a su personal motivado y sobre todo que este note que su trabajo es valorado.

Recompensas, Fernández (2017) nos dice que son algunas retribuciones o premios que se les brinda a los colaboradores para ir mejorando su compromiso esto ayudara que se sienta motivado y cumpla con mayor responsabilidad sus obligaciones algunos de estos son los incrementos del salario, días libres, capacitaciones gratuitas, entre otros.

Desempeño, Según Chiavenato (2011) manifiesta que es el grado de eficiencia que muestra un trabajador dentro de la entidad a la que brinda sus servicios, sobre todo el compromiso y disciplina de este para el cumplimiento de sus funciones en el puesto asignado.

Desempeño de la labor Según Borman, (2015) nos dice que es la forma en la cual un colaborador realiza su trabajo, es decir, si cumple de manera eficiente con lo establecido según su carga de funciones y sobre todo las cumple con la finalidad de alcanzar metas.

Iniciativa, Paredes (2016) manifiesta que es importante que un colaborador cuente con iniciativa para cualquier actividad de la organización ya que tendrá la disposición de poder ayudar cuando se presenta algún inconveniente en la entidad muestra el grado de compromiso que tiene cada colaborador con su centro de trabajo y como se identifica con él.

Cumplimiento de la Labor, Pérez (2017) indica que es un conjunto de funciones que realiza un colaborador dentro de una empresa. También nos dice que es importante evaluar el rendimiento de cada colaborador ya que este debe estar encaminado a cumplir las metas.

Responsabilidad, Robines (2019) manifiesta que es el grado de compromiso que tiene un

colaborador con su empresa o centro laboral para la cual brinda sus servicios, ya que este se preocupara por entregar un trabajo efectivo que ayude a sumar y tener resultados esperados. Productividad, Salas (2017) indica es el grado de eficiencia y eficacia de producción de cada persona los resultados que obtengan ayudará al cumplimiento de objetivos y al crecimiento organizacional.

Eficiencia, Díaz (2017), menciona que un trabajador eficiente utiliza mínimamente los recursos y de forma brillante con el fin de que la entidad no se vea afectada y pueda alcanzar resultados asertivos.

Eficacia, Rodríguez (2018), menciona que un colaborador eficaz tiene la capacidad de poder solucionar problemas, demostrar habilidad y sobre todo creatividad con el fin de alcanzar metas. Ambiente de trabajo según Muñoz (2017) manifiesta que es un componente esencial para las organizaciones ya que produce tranquilidad y estabilidad en el equipo y sobre todo hará que este sea cada vez más productivo y mantenga buenos resultados para la entidad.

Clima laboral, Orlandini (2017). Manifiesta que, para las organizaciones, el clima organizacional es de vital importancia porque posibilita la innovación en una empresa integradora, con clara dirección en la resolución de problemas a futuro

Trabajo en equipo, Pérez (2019) indica que para las entidades el trabajo en conjunto es fundamental ya que no solo es un procedimiento para lograr objetivos sino también ayuda al colaborador a sentirse cómodo en su trabajo ya que existirá buena comunicación y compromiso por cumplir un buen rol.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, ya que se basa en una realidad problemática, que a través del diagnóstico obtenido se pondrán brindar recomendaciones que ayuden a mejorar a la entidad. Según Mendoza (2018) el tipo de estudio aplicado busca la forma de solucionar un determinado problema, a través de la investigación científica.

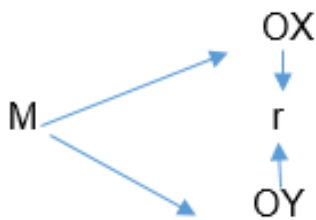
Con respecto al diseño de investigación para este estudio será no experimental transversal, ya que no habrá manipulación de los datos y solo se evaluará un año de estudio.

Cuenta con diseño no-experimental porque no existe manipulación de ninguna variable en evaluación, y de corte transversal solo se evaluará un año.

Para Mendoza (2018) indica que este tipo de diseño es utilizado con la finalidad de que los datos obtenidos lleven un proceso real y que no exista manipulación alguna. Con respecto al corte transversal nos indica que es la forma más eficiente de evaluar una entidad ya que evalúa su tiempo real en el periodo.

Además este estudio muestra un enfoque cuantitativa ya que los datos que se irán obteniendo serán medibles y cuantificables y también tendrá una nivel correlacional ya que se buscara la relación

M= Muestra de Estudio



OX: Competencias Laborales

OY: Desempeño

R: Relación de Variables

3.2 Variables y Operacionalización

Competencias Laborales:

Definición Conceptual: Espinoza (2017) menciona que es el grado de habilidad que muestra un

trabajador al cumplir sus funciones diarias con la finalidad de obtener resultados inmediatos y que sumen al cumplimiento de objetivos.

Operacional: para la medición se utilizará como técnica la encuesta y un cuestionario para el instrumento.

Indicadores: Experiencia, Capacidad, rendimiento, creatividad, reconocimientos, recompensas

Escala: Ordinal

Desempeño: Ortega (2018) sustenta que es cuando el colaborador muestra su capacidad, conocimiento y sobre todo responsabilidad para el cumplimiento de objetivos propuestos y también ayuda eficientemente en la solución de problemas.

Operacional: Será medida con la técnica encuesta y el instrumento cuestionario

Indicadores: Cumplimiento de la labor, iniciativa, responsabilidad, eficiencia, eficacia, clima laboral y trabajo en equipo

Escala: Ordinal

3.3. Población y Muestra

Población

Según Alvarado (2017) manifiesta que es el conjunto de individuos los cuales se analizarán con la finalidad de tener un diagnóstico estos se presentan de forma finita y también infinita.

En esta ocasión la población será de 120.

Criterios de inclusión: Personal que labora dentro de la entidad

Criterios de exclusión: Personal que no labora en la entidad

Muestra

Según Silva (2018) manifiesta que es una parte de los elementos a evaluar es decir se toma un porcentaje para elaborar una investigación más minuciosa.

En esta ocasión no se tendrá muestra ya que se hará una evaluación general de los individuos que pertenecen a la entidad

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Hernández (2017) indica que dentro de las técnicas más confiables está la encuesta ya que arroja elementos o diagnósticos más atractivos que ayudan al investigador a tener mayor información y sobre todo la más precisa.

En este estudio para la obtención de datos se tomará a la encuesta como técnica.

Carrasco (2016) sustenta que muchos investigadores optan por contar con instrumentos

confiables y dentro de ellos esta el cuestionario que ayuda a traves de escalas a poder tener resultados más exactos y sobre todo confiables.

Este estudio tuvo dos cuestionarios que serán medidos con una escala cuantificable en este caso la de Likert la cual tendrá una valoración numérica en cada ítem que se presente.

Validez

Según Paredes (2019) indica que el instrumento debe ser estudiado y evaluado por personas que conozcan sobre las variables que se presenten y que den su apreciación para no tener errores dentro de la investigación.

En este caso la evaluación será por juicio de expertos teniendo a tres especialistas en la línea.

Confiabilidad

Según Rodríguez (2018) menciona que es la valoración del cuestionario sobre todo evalúa los ítems empleados para verificar su grado de fiabilidad y es por ello que para esta investigación se utilizó alfa de Cronbach, en competencias laborales se obtuvo (0.854) y en desempeño (0.827).

3.5 Procedimientos

En esta investigación se solicitaron los debidos permisos a las autoridades de la entidad en análisis en este caso con el gerente general para solicitar los permisos necesarios para la aplicación de los instrumentos en el cual los colaboradores responderán de acuerdo a su criterio. Una extraídas las respuestas se utilizará Excel y se procesaran en un programa estadística SPSS para verificar la relación de ambas variables.

3.6. Métodos y análisis de datos

Para esta investigación los resultados que se obtengan después de la aplicación del instrumento se digitaran en cuadros estadísticos mediante los programas Excel para los niveles y Spss para la verificación de la existencia de la relación, además se realizara la debida prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se actuó con la debida responsabilidad y honestidad en los datos que se estan mostrando, además de constar con los permisos correspondientes de las personas involucradas. También se citó los derechos de autor además de cumplir con las políticas de la Universidad Cesar Vallejo.

IV.RESULTADOS

Ho: Los datos cuentan con una distribución normal

H1: Los datos no cuentan con una distribución normal

Tabla 1: Prueba de normalidad

	Kolmogórov - Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias Laborales	.134	120	.000
Desempeño	.112	120	.001

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación: Los datos mostrados indican que por el tipo de muestra se utilizará Kolmogórov – Smirnov, además que debido a que el sig bilateral es menor a 0.5 indica que los datos no siguen una distribución correcta, por ende se procede a utilizar Rho de Spearman.

Análisis Descriptivo:

Tabla 2: Nivel de Competencias Laborales de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021.

NIVEL	TRABAJOES	%
ALTO	62	52%
MEDIO	32	27%
BAJO	26	21%
TOTAL	120	100%

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación: de los colaboradores encuestados, se encontró que el 52% indica que el nivel de calidad de servicio es alto, por otro lado, el 27% indicó que tiene un nivel medio y el 21% indicó que es bajo. De este objetivo, se puede decir que las competencias laborales de los colaboradores están en un buen nivel, pero puede seguir mejorando ya que, si el colaborador se sigue preparando, muestra participación y colaboración entonces se incrementará el nivel de competencias.

Tabla 3: Nivel Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	61	51%

MEDIO	38	31%
BAJO	21	18%
TOTAL	120	100%

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación: el cuadro indica que, dentro de los colaboradores encuestados, encontramos que el 61% indica que el nivel de satisfacción es alto, el 31% indico que tiene un nivel medio y el 18% indico que es bajo. Del resultado obtenido podemos indicar que los colaboradores estan teniendo un buen desempeño pero que este puede seguir mejorando si muestra más participación y trabajo en equipo dentro de la entidad y sobre todo se enfoca en cumplir objetivos.

Análisis Correlacional

Tabla 4: *Relación entre la dimensión Conocimiento y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021*

			Conocimiento	Desempeño
Rho de Spearman	Conocimiento	Correlación	1.000	.715
		Sig. (bilateral)		.001
		N	120	120
	Desempeño	Correlación	.715	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	120	120

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación:

Como se puede apreciar en la tabla los datos no siguen una distribución normal por ende se utilizará un coeficiente correlación de Spearman arrojó ($r=0,715$), lo que se interpreta que existe una relación positiva alta, ya que si los colaboradores cuentan con experiencia y estan capacitados mejoraran su desenvolvimiento.

Tabla 5: *Relación entre la dimensión Habilidad y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021*

			Habilidad	Desempeño
Rho de	Habilidad	Correlación	1.000	.775

Spearman	Sig. (bilateral)		.001
	N	120	120
Desempeño	Correlación	.775	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	120	120

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación: como se observa en la tabla los datos no siguen un procesamiento normal por ende se utilizó un coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,775$), lo que significa que existe correlación positiva alta; es decir a mejor gestión realicen al momento de presentarse un problema mejoraran aun mas su desempeño.

Tabla 6: Relación entre la dimensión *Motivación y Desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021*

		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	120
	Desempeño	Correlación	.703
		Sig. (bilateral)	.001
		N	120

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación: dentro de la tabla se observa que los datos no estan siguiendo un procesamiento normal por ende utilizamos un coeficiente correlación de Spearman arrojó correlación Spearman arrojó, ($r=0,703$), lo que significa que existe correlación positiva alta; es decir si los colaboradores son reconocidos y alentados por sus superiores sentirán mas satisfacción y compromiso con la entidad.

Tabla 7: Relación que existe Competencias Laborales y Desempeño del personal de la

Rho de Spearman	Competencias Laborales	Correlación	1.000	.776	Fuente: Datos obtenid os de la encuest a. Interpre
		Sig. (bilateral)		.001	
	N	120	120		
	Desempeño	Correlación	.776	1.000	
		Sig. (bilateral)	.001		
		N	120	120	

tación: Dentro de esta tabla se observa que los datos no siguen un proceso normal ya que es menor a 0.5 lo cual se acepta la hipótesis de investigación y para hallar la relación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman arrojó ($r=0,776$). Lo que significa que existe correlación positiva alta, es decir a mejor habilidad y conocimiento presenten los colaboradores mejor será su desenvolvimiento.

V. DISCUSIÓN

Las discusiones que se presentaran a continuación reflejaran la importancia de la evaluación realizada:

Para definir el nivel de Competencias Laborales, se tiene que el 52% manifestó que el nivel es alto, el 27% un nivel medio y el 21% indica que es bajo, de la evaluación realizada podemos indicar que el nivel de competencias laboral es alto en la entidad es decir el personal cuenta con el conocimiento necesario y sobre todos son habilidades para la solución de problemas dentro de su área de trabajo ya que si un colaborador no posee competencias entonces la entidad tiene que tomar medidas para que su personal sea más productivo estos resultados reflejan lo dicho por Flores (2017) en su informe sobre la evaluación de competencias de la gestión educativa del porvenir donde un 72 % mantiene un alto nivel de competencias también muestra que el personal de esta entidad no posee buenas competencias para lo que la entidad debe tomar de manera urgente medidas como la capacitación y evaluación para que estos colaboradores sean más productivos y cumplan eficientemente con los requerimientos de sus puestos de trabajo. También Espinoza (2017) Manifiesta que son los conocimientos y sobre todo las habilidades que tienen las personas para responder frente a una actividad en el trabajo.

En el desarrollo de nivel de Desempeño se tuvo que un 51% indicó que tiene un buen nivel, otro

31% indica que el nivel es medio y un 18% nos dice que es bajo, de la evaluación realizada podemos indicar que el nivel de desempeño es alto puesto que los colaboradores están siendo cada vez más productivos dentro de sus puestos están cumpliendo con las tareas asignadas dentro de su área de trabajo estos resultados reflejan lo concluido por el autor Paredes (2017) quien en su investigación sobre las competencias laborales y el desempeño del personal en el sector hotelero manifiesta que 56% mantiene un alto nivel de desempeño ya que son colaboradores competentes y hábiles; un colaborador eficiente es alguien que ayuda a la empresa a cumplir objetivos y por ellos su rendimiento hará que la entidad este en buen funcionamiento por otro lado el autor Ortega (2018) manifiesta que el rendiendo es base fundamental en un colaborar ya que es el aporte que brindara a la organización, se puede identificar a través del cumplimiento de un trabajo efectivo y el compromiso organizacional que este tiene para con la empresa, También Chiavenato (2011) manifiesta que es el grado de eficiencia que muestra un trabajador dentro de la entidad a la que brinda sus servicios, sobre todo el compromiso y disciplina de este para el cumplimiento de sus funciones en el puesto asignado.

Por otro lado en la evaluación hecha para determinar si existe relación entre dimensión Conocimiento y la variable Desempeño tal y como se aprecia en la tabla 5 existe una relación positiva alta ($r= 0, 715$) ya que a mayor conocimiento mayor será el desempeño del colaborador, porque ya que si se cuenta con la preparación necesaria se podrán cumplir eficientemente las funciones y se destacará en el puesto de trabajo además de ser reconocido por ello ya que gestiona bien su labor ; estos resultados muestran similitud con lo dicho por García en el (2018) en su investigación gestión del recurso humanos por competencias para mejorar el desempeño manifiesta que la base de un buen desempeño es el conocimiento con un ($r=0,87$) ya que si el colaborador se mantiene actualizado mantendrá su trabajo y su desempeño será eficiente para la organización por otro lado Alvarado (2016) indica que los trabajadores tienen que tener en cuenta que el cumplimiento de funciones ayuda al crecimiento organizacional además deben estar preparados para los cambios constantes.

Asimismo para determinar si existe una relación entre la dimensión Habilidad y la variable Desempeño como se puede ver en la tabla 6 existe una relación positiva alta ($r= 0, 775$) a mayor habilidad que posea un colaborador mayor será su desempeño ya que este será cada vez más creativo capaz de solucionar problemas así mismo su rendimiento será bastante efectivo es por eso que el autor Gallardo (2016) nos indica que las habilidades de una persona son lo más

importante para cubrir un puesto de trabajo ya que ellos tendrán la capacidad para tomar buenas decisiones, trabajan en equipo sin problemas y se desempeñan eficientemente en el puesto de trabajo. un colaborador hábil es capaz de resolver cualquier inconveniente que se presente dentro de la empresa y buscar estrategias que ayuden a su crecimiento continuo.

Por ultimo en el estudio que se realizó para determinar si existe una relación entre la dimensión motivación y la variable Desempeño ($r= 0,703$) manifestando que hay una relación positiva alta a mayor motivación que obtenga un colaborador mejor será su desempeño ya que el reconocimiento y recompensas ayudara que el colaborador se sienta motivado y sobre todo acogido por la entidad a la que presta sus servicios y se esforzara cada vez más por cumplir con lo establecido por esta, El autor Medina (2017) sustenta que influye mucho el que el colaborador este reconocido por su entidad además que mejora su nivel de responsabilidad ya que este intentará destacar cada vez más. Por otro lado, Fernández (2017) nos dice que un factor motivacional son las retribuciones o premios que se les brinda a los colaboradores para ir mejorando su compromiso esto ayudara que se sienta motivado y cumpla con mayor responsabilidad sus obligaciones. También ayudara a que el colaborador vea que la empresa se preocupa por motivarlos y reconoce su esfuerzo, y que forma parte de ella de forma indispensable ya que cumple con su trabajo efectivamente.

En relación al objetivo general que hizo referencia a la medición de ambas variables, Competencias laborales y Desempeño donde aceptamos la hipótesis de Investigación que indica que hay una relación positiva alta ($0,776$) entre ambas variables este resultado refleja que a mejor desenvolvimiento de funciones tenga cada colaborador mejor será su desenvolvimiento y rendimiento en la entidad; ya que se desprende su responsabilidad, habilidad y destreza al cumplir eficientemente sus funciones asignadas con compromiso y con el fin de llegar a la meta final. Vargas (2020) quien en su investigación sobre las competencias laborales y el rendimiento de los servidores público de la municipalidad de Sullana concluye que mantiene una relación positiva ($r=0,791$) con mientras las competencias laborales tengan un buen nivel, el rendimiento también tendrá un buen nivel por otro lado Figueroa (2018) en "Competencias del Personal" indica que en mundo las empresas y diversas entidades estan en constante competencia para que desarrollen de manera efectiva es por lo cual invierten en mejoras continuas pero hoy en día se toma como factor determinante en reforzar a su personal en diversas capacitaciones para que mejore su capacidad y a vez se obtengan nuevos conocimientos que ayuden a incrementar su desarrollo en la empresa también evaluarlos para verificar si son rentables o no para la

empresa y sobre todo si se cumplen una buena función. También al momento de contratar buscan personal creativo y hábil que este motivado a aportar buenas ideas a la entidad y que sume a crecer.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Concluimos que existe una a relación positiva alta entre las variables Competencias laborales y Desempeño ($r=0,776$), estos resultados muestran la importancia de la relación de estas variables de estudio ya que si un colaborador mantiene los conocimientos necesarios, soluciona problemas y a las ves es innovados entonces eso se reflejara en su desempeño ya que será cada vez más productivo.

Segunda: Se concluye que el nivel de competencias laborales de los colaboradores de la municipalidad de pueblo nuevo es alto 52% ya que los colaboradores están mostrando eficiencia en su trabajo a la vez son creativos buscan soluciones asertivas, muestran profesionalismo

Tercera: Se concluye que el nivel de desempeño de los colaboradores de la municipalidad de pueblo nuevo es alto 51% este resultado muestra que los colaboradores están cumpliendo con sus funciones asignadas con responsabilidad y compromiso con la entidad siendo cada vez más productivos mostrando eficiencia al momento de cumplir con su función.

Cuarta: Se concluye que existe una relación positiva alta entre la Dimensión Conocimiento y Desempeño ($r=0,715$), muestra que la experiencia que tenga un colaborador ayudara a que pueda desarrollar sus funciones de forma exitosa ya que tendrá la capacidad de resolver problemas y ser más productivo.

Quinta: Se concluye que existe una relación positiva alta entre la Dimensión Habilidades y Desempeño ($r=0,775$), muestra que un colaborador hábil es capaz de mostrar un rendimiento efectivo y a su vez será creativo mostrando ideas innovadoras para el cumplimiento de alguna actividad asignada y eso incrementara su nivel de desempeño.

Sexta: Se concluye que existe una relación positiva alta entre la Dimensión Motivación y Desempeño ($r=0,703$), ya que muestra que un colaborador bien motivado al cual se le brindan diversos reconocimientos y recompensas por trabajo efectivo será cada vez más responsable y así cumplirá bien sus funciones mostrando un buen desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos a los directivos y jefes de la entidad mantener a los colaboradores capacitados de acuerdo a su especialidad para reforzar sus competencias.

Se recomienda también mantener a sus colaboradores en constante evaluación y monitoreo a sus colaboradores con el fin de mejorar sus habilidades y que se comprometan aún más.

Para incrementar el desenvolvimiento de sus colaboradores es indispensable contar con un buen ambiente de trabajo, es por ello que recomendamos realizar jornadas de integración con la finalidad de reforzar el trabajo en equipo y estos muestren mas empatía.

Para mejorar el desempeño o rendimiento es importante que al momento de la selección contratar a personal que cuente con experiencia para cubrir el puesto de trabajo y así no se cometan errores.

Por último, recomendar que las autoridades motiven a su personal reconociendo su esfuerzo y brindando incentivos que ayuden a su crecimiento ya su estabilidad económica con la finalidad de generar mas compromiso.

REFERENCIAS:

- Alvarado (2016). Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica. (Vol. 25, Nro. 48). Lima: Universidad Andina del Cuzco. Versión impresa ISSN 1019-9403. Recuperado www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019...
- Carrasco (2016). El cuestionario: Recomendaciones metodologías para el diseño de un cuestionario. México, Córdoba: Limusa
- Carrasco, M. (2015) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de san jerónimo.
- Carrasco. (2016) Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: Business support anoth. 155-156.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del Talento Humano (2ª ed.). México: MC Graw Hill. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6s>
- Chávez, J. (2016) Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito 34
- Contreras, M. (2017). Competencias laborales generales de los trabajadores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de La Libertad2017. (Tesis en licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9866/contreras_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz (2018) “*Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018*” Recuperado: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33179>

Diaz (2017). Human Resource Competency and Job Performance: The Case of Administrative Staff in a Philippine State University. Australian Academy of Business and Economics Review. Australian Academy of Business and Economics Review, 4(1), 17-28. Recuperado de <http://cort.as/-Cl6u>

Espinoza (2017). Construcción y validación de contenido de un diccionario de las competencias genéricas del psicólogo. (Vol. 28, Nro. 2). Buenos Aires-Argentina: Revista Interdisciplinaria. Centro Interamericano de Investigaciones. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/180/18022339009.pdf>

Flores (2017) en su tesis de investigación titulada “Evaluación de competencias laborales generales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017” Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11508/flores_ma.pdf

Gil J. (2017). Evaluación de Competencias Laborales, Educación XX1, vol. 10, 83-106. España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf> Granados M. (2015). “Desarrollo de Competencias Laborales y Formación de Profesionales de Turismo de la Universidad Nacional de San Marcos”. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/866>

Herrera, A. (2016). Competencias Laborales en los Colaboradores del Departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica. Recuperado de internet <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/HerreraAndrea.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación (6a ed.). México: McGraw-Hill. Interamericana. Investigation, Consulting & Training (2015). Perfil de puesto del asesor de créditos. Encontrado en internet.

http://www.microfinancegateway.org/sites/default/files/job_resources_files/asesor_de_credito.pdf

- Jiménez, A. (2017). Competencias. Creando valor Atravez de las personas. (1ª ed.) España. Recuperado de <https://www.bajalibros.com/PE/Competencias-Alfonso-Jimenez>
- García (2018) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*
- Hernández, Fernández y Baptista (2017) Metodología de la Investigación. (7ta. Edición). México: Editorial McGraw Hill.
- Martínez et al. (2016) “*Las competencias laborales de los ex alumnos de Psicología de la Universidad de la Costa CUC en Colombia*”.
- Martínez (2016). Competencias laborales como base para la selección de personal. Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.
- Medina (2017). Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima. Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Mendoza, C. (2017). Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17672/mendoza_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2017). Tercerización laboral. Recuperado de internet https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TE RCERIZACION_LABORAL.pdf

Muñoz. (2017). Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú). Recuperada de <http://cort.as/-Cl6p>

Ortega (2017) Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales. Madrid: Editorial Marcea Ediciones. Recuperado de <http://www.digitaliapublishing.com/visor/28928>

Paredes, A. (2017). Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero (Magister en gestión de talento humano, Universidad técnica de Ambato, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>

Pariona (2017). En su tesis titulada “Evaluación de competencias laborales específicas de los colaboradores del área de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, año 2016”. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/427>

Perez. (2017). Las competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. Revista publicada, 12(2), 178-196. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/3558/4849>

Rodriguez (2018). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos.

Salas. (2017). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española: De la teoría a la práctica. Contaduría y administración. Scielo, 58(1), 251-288.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>

Vargas (2020) “*Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*” Recuperado:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55557/Vargas_MVM_A-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS:**Operacionalización de las variables**

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Competencias Laborales	Espinoza (2017) define como capacidad que tiene un colaborador para responder una tarea o actividad asignada en el trabajo donde mostrara habilidad, los conocimientos adquiridos y las actitudes asertivas para ayudar a sumar.	Competencias Laborales será evaluado : Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Conocimiento Habilidad Motivación	Experiencia Capacidad Rendimiento Creatividad Reconocimientos Recompensas	Ordinal

Variables	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño	Ortega (2018) manifiesta que es el grado de rendimiento, compromiso y colaboración que muestra un colaborador dentro de su centro de labores, esta dispuesto a brindar ideas que ayuden a solucionar problemas y alcanzar los objetivos.	Desempeño será evaluado: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Desempeño de la Labor Productividad Ambiente de Trabajo	Cumplimiento de la Labor Iniciativa Responsabilidad Eficiencia Eficacia Clima Laboral Trabajo en Equipo	Ordinal

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Carlos Alberto Rosell Vargas	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario sobre Competencias Laborales	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Competencias Laborales	Conocimiento	Experiencia	Considera que la experiencia es fundamental para ocupar un puesto laboral			x			x			x			x			x			x			x			x			x
			Considera importante que los colaboradores de la entidad cuenten con el conocimiento necesario para cubrir el puesto que ocupan																											
			Considera que al momento de seleccionar a un colaborador la entidad evalúa su experiencia			x			x			x			x			x			x			x			x			x
	Capacidad	Considera usted que los colaboradores muestran s nivel de capacidad al momento de cumplir sus funciones sin inconvenientes.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			x
Habilidad	Rendimiento	Considera que un colaborador muestra su habilidad cuando se tiene que solucionar un problema			x			x			x			x			x			x			x			x			x	
		Considera importante que todos los colaboradores tengan un buen nivel de rendimiento			x			x			x			x			x			x			x			x			x	
		Considera que la entidad debería capacitar constantemente a sus colaboradores para mejorar su rendimiento			x			x			x			x			x			x			x			x			x	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Carlos Alberto Rosell Vargas	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario sobre Desempeño	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias Laborales y Desempeño de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño	Desempeño de la Labor	Considera importante para la entidad que sus colaboradores brinden un buen desempeño en sus labores diarias	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Considera importante para la entidad que los colaboradores cumplan sus funciones correctamente y en el tiempo determinado.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Los colaboradores muestran iniciativa al momento de que las autoridades solicitan su ayuda				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Todos los colaboradores muestran responsabilidad al momento de cumplir sus funciones				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Considera que la responsabilidad es un valor muy importante para la entidad				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Productividad	Eficiencia		Considera que todos los colaboradores de la entidad son productivos			X			X			X			X			X			X			X					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. CEDRON MEDINA CARLOS A.	UCV - DTC	Cuestionario sobre Competencias Laborales	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Competencias Laborales	Conocimiento	Experiencia Considera que la experiencia es fundamental para ocupar un puesto laboral	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Considera importante que los colaboradores de la entidad cuenten con el conocimiento necesario para cubrir el puesto que ocupan																												
		Considera que al momento de seleccionar a un colaborador la entidad evalúa su experiencia																												
	Capacidad Considera usted que los colaboradores muestran s nivel de capacidad al momento de cumplir sus funciones sin inconvenientes.																													
Habilidad	Rendimiento	Considera que un colaborador muestra su habilidad cuando se tiene que solucionar un problema																												

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Carlos Alberto Rosell Vargas	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario sobre Desempeño	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias Laborales y Desempeño de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Desempeño	Desempeño de la Labor	Considera importante para la entidad que sus colaboradores brinden un buen desempeño en sus labores diarias	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x			x			x	
		Cumplimiento de la Labor		Considera importante para la entidad que los colaboradores cumplan sus funciones correctamente y en el tiempo determinado.			x			x			x			x			x			x			x			x			x
				Los colaboradores muestran iniciativa al momento de que las autoridades solicitan su ayuda			x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Responsabilidad		Todos los colaboradores muestran responsabilidad al momento de cumplir sus funciones			x			x			x			x			x			x			x			x			x
				Considera que la responsabilidad es un valor muy importante para la entidad			x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Productividad		Eficiencia	Considera que todos los colaboradores de la entidad son productivos			x			x			x			x			x			x			x			x		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg Pablo Valentino Aguilar Chávez	Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Competencias Laborales	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias laborales y Desempeño de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Competencias Laborales	Conocimiento	Experiencia	Considera que la experiencia es fundamental para ocupar un puesto laboral			x			x			x			x			x			x			x			x			
			Considera importante que los colaboradores de la entidad cuenten con el conocimiento necesario para cubrir el puesto que ocupan			x			x			x			x			x			x			x			x			
			Considera que al momento de seleccionar a un colaborador la entidad evalúa su experiencia			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Capacidad	Considera usted que los colaboradores muestran s nivel de capacidad al momento de cumplir sus funciones sin inconvenientes.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			x			x			x			x			x			x			x					
	Habilidad	Rendimiento	Considera que un colaborador muestra su habilidad cuando se tiene que solucionar un problema			x			x			x			x			x			x			x			x			
			Considera importante que todos los colaboradores tengan un buen nivel de rendimiento			x			x			x			x			x			x			x			x			
Considera que la entidad debería capacitar constantemente a sus					x			x			x			x			x			x			x			x				

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg Pablo Valentino Aguilar Chávez	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	Cuestionario sobre Desempeño	Br. Chavarri Castañeda Tom Alonso Br. De la Cruz Cueva Dante
Título del estudio: Competencias Laborales y Desempeño de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño	Desempeño de la Labor	Cumplimiento de la Labor	Considera importante para la entidad que sus colaboradores brinden un buen desempeño en sus labores diarias	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso(3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
			Considera importante para la entidad que los colaboradores cumplan sus funciones correctamente y en el tiempo determinado.				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Iniciativa	Los colaboradores muestran iniciativa al momento de que las autoridades solicitan su ayuda				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Responsabilidad	Todos los colaboradores muestran responsabilidad al momento de cumplir sus funciones				X			X			X			X			X			X			X			X			

Instrumento

Cuestionario de Competencias Laborales aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo año 2021

Estimado Colaborador, este cuestionario ha sido elaborado con fines académicos ya que forma parte de un trabajo de investigación. La información brindada será de carácter confidencial y reservado. Se agradece anticipadamente por su tiempo y colaboración.

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una de las cinco alternativas, marcando con una (X) el número que mejor considera según la escala a continuación:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

Considera importante que los colaboradores de la entidad cuenten con el conocimiento necesario para cubrir el puesto que ocupan.					
Considera que la experiencia es fundamental para ocupar un puesto laboral					
Considera que al momento de seleccionar a un colaborador la entidad evalúa su experiencia					
Considera que un colaborador muestra su habilidad cuando se tiene que solucionar un problema					
Considera importante que todos los colaboradores tengan un buen nivel de rendimiento					
Considera que la entidad debería capacitar constantemente a sus colaboradores para mejorar su rendimiento					
Considera que un colaborador creativo es capaz de innovar y ayudar a la entidad a crecer					
Es importante para usted que la empresa lo motive.					
La entidad brinda diversas recompensas a sus colaboradores cuando cumplen sus objetivos					
La entidad brinda reconocimientos por un trabajo bien hecho					

**Cuestionario de Desempeño aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pueblo
Nuevo año 2021**

Estimado Colaborador, este cuestionario ha sido elaborado con fines académicos ya que forma parte de un trabajo de investigación. La información brindada será de carácter confidencial y reservado. Se agradece anticipadamente por su tiempo y colaboración.

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una de las cinco alternativas, marcando con una (X) el número que mejor considera según la escala a continuación:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

Considera importante para la entidad que sus colaboradores brinden un buen desempeño en sus labores diarias					
Considera importante para la entidad que los colaboradores cumplan sus funciones correctamente y en el tiempo determinado.					
Los colaboradores muestran iniciativa al momento de que las autoridades solicitan su ayuda					
Todos los colaboradores muestran responsabilidad al momento de cumplir sus funciones					
Considera que la responsabilidad es un valor muy importante para la entidad					
Considera que todos los colaboradores de la entidad son productivos					
Considera que todos los colaboradores realizan sus actividades con mayor eficiencia					
Los colaboradores muestran eficiencia al momento de cumplir su labor					
Considera que existe un buen clima laboral dentro de la entidad					
Considera que todas las áreas de la entidad trabajan en equipo.					



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO
Provincia de Chepén - Región La Libertad

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Pueblo Nuevo 13 de Julio del 2021

CARTA 000669-2021-MDPN/A

SEÑORA
DRA. JAELA PEÑA ROMERO

DECANA - FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

TRUJILLO. -

ASUNTO ACEPTA REALIZACION DE VISITAS DE ESTUDIOS EN LAS OFICINAS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO.

REFERENCIA: CARTA N° 307-2021-UCV-VA-FCE/D

Es grato dirigirme a Usted para saludarle muy cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que al haber recepcionado el documento de la referencia, en el que solicita la colaboración por parte de la Entidad, para que los estudiantes TOM ALONSO CHAVARRI CASTAÑEDA y DANTE DE LA CRUZ CUEVA, puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre: "COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO AÑO 2021".

Por lo que, en atención a la misma, comunicarle que se ACEPTA y AUTORIZA el ingreso de las estudiantes mencionadas, para la realización trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "COMPETENCIAS LABORALES Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO AÑO 2021" y se hace de conocimiento que para el ingreso a la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo deberán portar: Doble Mascarilla y Protector Facial en cumplimiento a los Protocolos de Bioseguridad establecidos en el Plan de Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo. .

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.



LIC. MARITZA ROSMERY VARGAS BRAVO
GERENTE MUNICIPAL