

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**



TESIS:

“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE”

PRESENTADA POR:

BR. DONALD MIGUEL ROA VILCAZAN

ASESOR:

**DR. FERNANDO SUAREZ CARRASCO
(ORCID: 0000-0002-1045-0545)**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Línea de investigación:

Ciencias contables y Administrativas

Sub Línea de investigación:

Administración de Personas

PIURA, PERU

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE”

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Donald Miguel Roa Vilcazán", is written above a horizontal dashed line.

Br. Donald Miguel Roa Vilcazán
Ejecutor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fernando Suárez Carrasco", is written above a horizontal dashed line.

Dr. Fernando Suárez Carrasco
(ORCID:0000-0002-1045-0545)
Asesor

PIURA, PERU

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

TESIS

“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE”

Yo, Donald Miguel Roa Vilcazan identificado con DNI N° 75498711, bachiller de la escuela Profesional de Ciencias administrativas, de la facultad de administración, domiciliado en C.P.M Cruceta Mz P lote 13 del Distrito de Tambogrande, provincia y departamento de Piura, celular: 956860721, Correo: donald.rovil@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de proyecto de tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el Extranjero. En caso contrario, de resultar falsa la información que proporciono me sujeto a los alcances de lo establecido en el artículo N° 411 del Código Penal concordante con el artículo N°32 de la Ley N°2744, la Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Piura, 11 de Mayo del 2022

DNI N° 75498711

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE”

APROBADA EN CONTENIDO Y ESTILO POR:

Dr. Vicente Sánchez Juárez
Presidente de Jurado Calificador

Dra. Regina Jiménez Chinga
Vocal de Jurado Calificador

Dra. Betsy Vegas Serrano
Secretario de Jurado Calificador



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 055-2022-UNP-FCCAA-UI

Los miembros del Jurado Calificador que suscriben, reunidos para estudiar el Trabajo de Tesis, presentado por el Bachiller **DONALD MIGUEL ROA VILCAZAN**, denominado: "**LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE**", asesorado por el **Dr. Fernando Suárez Carrasco**, oídas las observaciones y respuestas formuladas y de conformidad al Reglamento de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, lo declaran:

APROBADO (X)

DESAPROBADO ()

Con la mención de:

MUY BUENO.

() En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.

(X) En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, después que el sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.

Piura, 08 de agosto. del 2022.

Dr. Vicente Sánchez Juárez
PRESIDENTE

Dra. Betsy Vegas Serrano
SECRETARIO

v **Dra. Regina Jiménez Chinga**
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme salud y sabiduría, a mi familia por ser mi razón de salir adelante, especialmente a mi padre, que, aunque no esté en vida, está muy orgulloso de mis logros.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por la constante motivación y apoyo de manera incondicional, a los docentes de la Universidad Nacional De Piura, por su ardua labor en la formación de profesionales, es especial al Dr. Fernando Suarez Carrasco, por su paciencia, tiempo y apoyo constante en el desarrollo del presente trabajo de investigación. A la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por permitirme realizar la presente investigación.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRAC.....	xiv
INTRODUCCION	15
I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA	17
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	17
1.2. FORMULACION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	20
1.2.1. Problema general:.....	20
1.2.2. Problemas específicos:.....	20
1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	20
1.4. OBJETIVOS.....	21
1.4.1. Objetivo general	21
1.4.2. Objetivo específico.....	22
1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	22
1.5.1. Delimitación espacial (lugar de ejecución).....	22
1.5.2. Delimitación temporal	22
1.5.3. Delimitación económica.....	23
II. MARCO TEORICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25
2.2. BASES TEORICAS.....	27
2.2.1. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	27
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL:	32
2.3. GLOSARIO EN TERMINOS BASICOS.....	36
2.4. MARCO REFERENCIAL.....	37
2.5. HIPOTESIS.....	38
2.5.1. Hipótesis general:	38

2.5.2.	Hipótesis específicas:	39
2.6.	DEFINICION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	39
III.	MARCO METODOLOGICO	42
3.1.	ENFOQUE	42
3.2.	DISEÑO	42
3.3.	NIVEL.....	42
3.4.	TIPO	43
3.5.	SUJETOS DE LA INVESTIGACION	43
3.5.1.	Población:.....	43
3.5.2.	Muestra	43
3.6.	METODOS Y PROCEDIMIENTOS.....	43
3.6.1.	Método:.....	43
3.6.2.	Procedimiento	44
3.7.	TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	44
3.7.1.	Técnicas de muestreo	44
3.7.2.	Técnicas de recolección de datos	45
3.7.3.	Instrumentos de recolección de datos.....	45
3.7.4.	De análisis.....	45
3.7.5.	Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	46
3.8.	ASPECTOS ETICOS	47
IV.	RESULTADOS Y DISCUSION	48
4.1.	RESULTADOS	48
4.1.1.	Relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. 48	
4.1.2.	Asociación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. 53	
4.1.3.	Asociación entre las competencias Metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. 55	
4.1.4.	Asociación entre las competencias Sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. 57	

4.1.5.	Asociación entre las competencias Participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande	59
4.2.	DISCUSION.....	61
V.	CONCLUSIONES.....	65
VI.	RECOMENDACIONES	67
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
VIII.	ANEXOS:.....	72
5.1.	Anexo N° 01: Matriz básica de consistencia	73
5.2.	Anexo N.º 02: Matriz general de consistencia	74
5.3.	Anexo N° 03: Formatos de validez	76
5.4.	Anexo N° 4: Resultados del análisis de Confiabilidad (alfa de Cronbach).....	88
5.5.	Anexo 5: Encuesta	90
5.6.	Anexo 6: Informe de originalidad (reporte Turnitin)	92
5.7.	Anexo 7: Carta de autorización de la Municipalidad para desarrollo de investigación:.....	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	40
Tabla 2. Coeficientes de Alfa de Cronbach.....	46
Tabla 3. Nivel de competencias profesionales	48
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral.....	49
Tabla 5. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados al desempeño laboral	50
Tabla 6. Correlación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral	52
Tabla 7. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias técnicas del desempeño laboral	53
Tabla 8. Correlación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral	54
Tabla 9. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias metodológicas del desempeño laboral	55
Tabla 10. Correlación entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral	57
Tabla 11. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias sociales del desempeño laboral.....	57
Tabla 12. Correlación entre las competencias sociales y el desempeño laboral	59
Tabla 13. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias participativas del desempeño laboral	59
Tabla 14. Correlación entre las competencias participativas y el desempeño laboral.....	61

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de desarrollo de las competencias profesionales	48
Figura 2. Nivel de desarrollo del desempeño laboral	49
Figura 3. Desempeño laboral en relación a las competencias profesionales	51
Figura 4. Desempeño laboral en relación a las competencias técnicas.....	54
Figura 5. Desempeño laboral en relación a las competencias metodológicas.....	56
Figura 6. Desempeño laboral en relación a las competencias sociales.....	58
Figura 7. Desempeño laboral en relación a las competencias participativas	60

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, pretende analizar la relación que existe entre las Competencias Profesionales y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia De Administración de la Municipalidad Distrital De Tambogrande, la investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Para analizar la variable “competencias profesionales”, se utilizó la teoría de Bunk 1994 que cuenta con 04 dimensiones (Competencia técnica, Competencia metodológica, Competencia social, Competencia participativa). Se aplicó una encuesta a una muestra de 35 colaboradores, se procesó la información en el sistema SPSS, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel relativamente alto, que resultó ser significativo, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior a 0.05, la cual indica que existe relación directa y significativa entre la Competencias Profesionales y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Palabras Clave:

Competencias profesionales, desempeño, Gerencia de Administración, Municipalidad de Tambogrande.

ABSTRAC

The present research work aims to analyze the relationship between Professional Competencies and the Labor Performance of the collaborators of the Administration Management of the District Municipality of Tambogrande, the research is of quantitative approach, non-experimental design, descriptive-correlational level. To analyze the variable "professional competences", the Bunk 1994 theory was used, which has 04 dimensions (technical competence, methodological competence, social competence, participative competence). A survey was applied to a sample of 35 collaborators, the information was processed in the SPSS system, obtaining a Spearman correlation coefficient, $r=0.555$, located at a relatively high level, which was significant, as deduced from the significance, $\text{Sig.}=0.000$, which was less than 0.05, which indicates that there is a direct and significant relationship between the Professional Competencies and the Labor Performance of the collaborators of the Administration Management of the District Municipality of Tambogrande.

Keywords:

Professional competencies, performance, Administration Management, Tambogrande Municipality.

INTRODUCCION

El mercado laboral se ha ido transformando paulatinamente en los últimos años, y los cambios han tenido un impacto directo en los tipos de empleos disponibles, las actividades realizadas por las personas, los perfiles profesionales y las competencias requeridas. La administración pública en la actualidad tiene un gran reto en éste nuevo contexto Global frente a la pandemia Covid-19 en cuanto a la disponibilidad y uso de los servicios públicos a favor de la población, toman un papel importante para el desarrollo local en donde las entidades públicas, deben contar con recurso humano preparados y aptos para responder frente a la nuevas necesidades o demandas de la población y que, en mucho de los casos los servidores públicos realizan trabajo desde casa para la prevención del contagio de la pandemia, llevando consigo la demora en trámites administrativos externos e internos en la entidad.

En este sentido, se plantea el siguiente problema: ¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande?, asimismo tiene como principal objetivo: Determinar cómo las competencias técnicas se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

En los antecedentes se han encontrado investigaciones de ámbito internacional elaboradas por Paredes (2017), Púm (2018), Cortéz (2020), asimismo como investigaciones de ámbito nacional se encontraron a Sanchez Campos (2018), Saavedra López (2019), Atoche Espinoza (2020). El enfoque de la investigación es de enfoque cuantitativo, con nivel Descriptivo- Correlacional, de tipo aplicada y de diseño no experimental. Con una población de 35 trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Administración de la entidad municipal de Tambogrande. La técnica para la recolección de datos será la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario que su confiabilidad será demostrada a través del Alfa de Cronbach.

El presente trabajo se justifica a nivel práctico porque a través de los datos y los resultados que se obtendrán nos permitirá detectar y analizar los puntos débiles de la Gerencia de Administración que afectan el buen desempeño del personal y permitirá a los directivos de esta

entidad realizar una toma de decisiones acorde a las problemáticas encontradas en el contexto real del que se está investigando.

Se obtuvo como resultados del análisis de correlación, que las competencias profesionales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel relativamente alto, que resultó ser significativo, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior a 0.05.

En el primer capítulo, se desarrollan los puntos de la descripción de la realidad problemática, formulación y planteamiento del problema, justificación e importancia, objetivos, delimitación del trabajo de investigación.

Se desarrollan en el capítulo segundo, los antecedentes que se relacionan con el presente trabajo de investigación, bases teóricas que sustentan la definición de las variables en estudio, marco referencial, hipótesis, definición y operacionalización de variables.

En el tercer capítulo, se trabaja el enfoque, diseño, nivel, tipo, sujetos de investigación, métodos y procedimientos, técnicas e instrumentos a utilizar para el recojo de información.

Se finaliza con el capítulo cuarto, con los principales resultados obtenidos luego del procesamiento de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas, así como la discusión, contrastándolos con los resultados obtenidos en los antecedentes antes descritos.

I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente vivimos en un entorno cada vez más competitivo, en el que las empresas y organizaciones con ánimo de lucro buscan personas competentes capaces de lograr las metas de la entidad, que son evaluados y mejorados mediante indicadores de rendimiento.

Las competencias profesionales son facultades o habilidades vinculadas a la figura profesional (actividades y ocupaciones) que definen el grupo de resultados, consecuencias, líneas de actividad y realizaciones previstas para el portador de una determinada profesión o actividad. La competencia profesional es un término que se relaciona directamente con los talentos y habilidades de un individuo que deben desarrollarse por medio de la formación. Así, la competitividad resulta del procedimiento de calificación que ayuda "tener capacidad de" (Gómez Rojas, 2015).

En los años ochenta, muchas naciones industrializadas reconocieron que el elemento más valioso de sus entidades eran sus empleados y que el desempeño laboral exitoso estaba más relacionado con las particularidades personales que con las certificaciones y títulos obtenidos, por lo que la dirección de las competencias profesionales tomó fuerza. Esto dio lugar a un mayor énfasis en esta parte de la formación, y la frase se adoptó en la educación profesional como técnica. Las competencias profesionales han sido un foco de atención en el diseño curricular de las universidades para crear al profesional perfecto, capaz de comunicarse, trabajar en equipo y manejar una mentalidad específica, entre otras habilidades. (2011) (Gonzales Jaramillo).

El panorama económico mundial, definido por las economías de los países industrializados, se caracterizaba por la urgente necesidad de impulsar la competitividad; ante los intensos y rápidos cambios tecnológicos, era necesario contar con personal óptimo de asemejar estas modificaciones, para lo cual el sistema de formación en las empresas debía estar alineado con los requerimientos de puesto. Se está produciendo la transición de una economía basada

en la oferta a otra basada en la demanda, lo que constituye otra razón para la necesidad de flexibilizar el modelo de producción. (Gonzales Jaramillo, 2011, Pág. 3).

Las previsiones más recientes del CEDEFOP sobre la oferta y la demanda de cualificaciones en la Unión Europea (UE) para el periodo 2010-2020 indican que, si bien las dificultades económicas tendrán un impacto negativo en el número estimado de oportunidades de empleo, las principales tendencias persistirán, incluyendo un cambio hacia puestos de trabajo más cualificados y una mayor demanda en el sector servicios. En todos los niveles de cualificación, los puestos más demandados se definen por actividades no rutinarias que son difíciles de substituir mediante el uso de tecnología o cambios organizativos. No existe una correlación entre el nivel de cualificación y el rendimiento en los trabajos cotidianos, por ejemplo, aunque las ocupaciones en las líneas de producción puedan parecer rutinarias, hay otros puestos relacionados que exigen un mayor grado de especialización, como algunos trabajos artesanales y de secretaría.

Según la revista de la Organización Internacional del Trabajo "Perspectivas Laborales 2020 en América Latina y el Caribe Edición COVID 19", las nuevas necesidades laborales se centran mucho más en habilidades y destrezas particulares que en una titulación a medio o largo plazo. La escasez de habilidades se concentra en talentos más especializados, como la programación, el diseño y la especificación de productos, más que en títulos académicos convencionales. (2020, Panorama Laboral, p. 70).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las municipalidades emplean a 247,210 personas (al 31 de marzo de 2020), una disminución de 4.3 por ciento respecto a Diciembre de 2019. Los hombres son el 64,7 por ciento de la población, mientras que las mujeres son el 35,3 por ciento. El 91,2 por ciento (225 mil 473) de los empleados municipales son empleados, mientras que el 8,8 por ciento (21 mil 737) son nombrados. Cabe señalar que el 32,8 por ciento del total del personal es empleado a través de contratos de servicios, el 29,3 por ciento a través del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el 20.2 por ciento a través del régimen determinado por el D.L. N° 728 y el 8,9 por ciento a través del régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 276.

El 8 de octubre de 1940, mediante un decreto sin número, se creó el Distrito de Tambogrande, que se encuentra en Piura. Está situado en la margen derecha del río Piura y cuenta con 187 caseríos y siete municipios designados. Según el INEI, tiene una población de 119.086 habitantes al 2020.

Las Municipalidades son entidades descentralizadas autónomas que corresponden a niveles de gobierno local. Es una entidad jurídica de derecho público que tiene autonomía política, económica y administrativa en los ámbitos de su jurisdicción. La entidad municipal de Tambogrande está ubicada en la JR Castilla N° 449 y cuenta con aproximadamente 550 trabajadores cuya responsabilidad principal es atender los requerimientos de la población y, en general, los objetivos establecidos en la Ley Orgánica Municipal.

Según la revista Pakamuros (2020), los gobiernos locales peruanos están experimentando cambios como consecuencia de la modernización del Estado, y este proceso de adaptación, unido al escenario de la pandemia del COVID 19, ha impactado y desnudado la realidad local de los Municipios (p. 105), ante este escenario, el presente estudio busca establecer el grado de competencias profesionales y su impacto en el desempeño de la Gerencia de Administración de la entidad municipal de Tambogrande, ya que ésta, para su correcto funcionamiento, identifica las funciones y estructuras internas, agrupándolas y ordenándolas para asignar, transferir o delegar funciones y responsabilidades específicas a sus trabajadores contratados (Gerentes, Adjuntos).

1.2. FORMULACION Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Visto el detalle de la problemática, se plantean las siguientes preguntas:

1.2.1. Problema general:

- ¿ De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cómo se asocian las competencias Técnicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.
- ¿Cómo se asocian las competencias Metodológicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.
- ¿Cómo se asocian las competencias Sociales con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.
- ¿Cómo se asocian las competencias Participativas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.

1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

El presente estudio se va a realizar con la finalidad de verificar, evaluar y analizar la asociación existente entre las Competencias Profesionales y el Desempeño de la Gerencia de Administración de la entidad municipal de Tambogrande, para realizar un trabajo más organizado, eficiente y de calidad, mejorando la relación entre los mismos trabajadores para su

satisfacción personal y cumplir con los requerimientos de las personas, aumentando sus grados de satisfacción. Ya que según encuestas realizadas al nivel nacional indican que gran parte de los casos, las personas que acuden a las municipalidades no se sienten satisfechos por los servicios brindados por parte del personal de la entidad, mayormente en el tiempo de entrega de documentos o por el trato de los mismos.

En lo Teórico se justifica en la importancia que tienen las variables en estudio para los trabajadores de una entidad pública, además porque se realizan citas bibliográficas de autores y trabajos realizados sobre las variables antes mencionadas, fundamentándose en los enfoques propuestas por autores que nos permitirá identificar las dimensiones de las variables del estudio.

La investigación cuenta con una justificación Práctica porque mediante la información y resultados que se va a obtener en la misma, nos permitirá detectar y analizar los puntos débiles de la Gerencia de Administración que afectan el buen desempeño del personal y ayudará a la parte directiva de esta entidad en la toma de decisiones acordes a las problemáticas encontradas en el contexto real del que se está investigando.

Desde el punto de vista Social se justifica por la importancia de analizar la asociación entre las dos variables de los trabajadores de la entidad municipal de Tambogrande por ser ésta, una Entidad al servicio de la comunidad, para promover así una pertinente prestación de servicios estatales locales y el crecimiento integral del Distrito.

Metodológicamente se justifica porque servirá como material valioso de revisión y de referencia para otros investigadores que pretenden analizar y aportar estudios sobre éstas dos variables estudiadas en el presente trabajo de investigación.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

1.4.2. Objetivo específico

OE1: Determinar cómo las competencias Técnicas se asocian con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

OE2: Determinar cómo las competencias Metodológicas se asocian con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

OE3: Determinar cómo las competencias Sociales se asocian con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

OE4: Conocer cómo las competencias Participativas se asocian con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Delimitación espacial (lugar de ejecución)

Se efectuará en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, Provincia y Departamento de Piura. Se estudiará las Competencias Profesionales y El desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de la misma.

1.5.2. Delimitación temporal

El estudio tendrá una duración de 6 meses, se mantendrá visitas constantes a la entidad en horario de trabajo, para su observación, análisis y aplicación de enuestas.

1.5.3. Delimitación económica

El estudio se financiará por medio de recursos propios del investigador en un 100%.

II. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Existen Investigaciones realizadas a nivel nacional donde se analiza la asociación entre las variables en estudio aplicadas a diversas instituciones dentro de los cuales tenemos:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Señor Paredes (2017) en su estudio de grado de la Maestría en Gestión del Talento Humano de Ambato, titulada "Competencias del personal operativo y desempeño laboral en el sector hotelero". Cuando se trata del negocio hotelero en el cantón de Ambato, ¿cómo afectan las competencias de los empleados operativos al desempeño laboral?, Otros desafíos son los siguientes: Cuando se trata de la industria hotelera, ¿cuál es el grado de competencia del personal operativo?, ¿qué tipo de enfoques de evaluación del rendimiento se utilizan? Con el propósito de brindar servicios de calidad, el objetivo general es determinar si las habilidades del personal operativo prevalecen en el desempeño del rubro. Los objetivos específicos incluyen determinar el grado actual de habilidades del colaborador operativo. Los instrumentos de recogida de información comprendieron grupos focales y una encuesta, los cuales fueron verificados con el software estadístico SPSS. Para la obtención de los datos se utilizaron las estrategias exploratoria, descriptiva, explicativa y mixta.

Finalmente, se concluye que las competencias del sector hotelero del cantón Ambato presentan un alto grado de asociación entre las variables, como lo indica el índice de Spearman ρ (rho) igual a 0,900; como resultado se deduce que cuanto más exceso del nivel de competitividad que tenga el colaborador operativo, mayor se encontrará en su desempeño. La disparidad entre las competencias necesarias y las que poseen las personas operativas demuestra que el sector hotelero debería adoptar un estilo de gestión basado en las competencias para mejorar el rendimiento.

En su tesis para obtener el grado académico de Psicóloga Industrial/Organizacional, titulada "Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño (Estudio realizado con el personal de Autocentro Gutiérrez S.A ubicado en la ciudad de Quetzaltenango- Guatemala), Pm (2018) explora el tema principal de cuál es la asociación entre las variables, con el propósito de detectar la incidencia de las competitividades laborales en la valoración del desempeño. En la recolección de datos se incluyeron las divisiones de administración y de servicios, que incluyeron un total de 22 personas de ambos departamentos. Debido a que la recolección y el análisis de los datos se realizaron con enfoques objetivos y rigurosos, se emplearon la confiabilidad y la significación de las proporciones como técnicas estadísticas tanto en la investigación descriptiva como en la cuantitativa. Como resultado de estos descubrimientos, Auto centro Gutiérrez tiene cualidades excepcionales, lo que le permite tener un efecto ventajoso para sus socios. Finalmente, con base en la información recabada, se puede concluir que se cumplió el objetivo de determinar que la competencia laboral es crucial en el proceso de evaluación del desempeño. Se determina que los 22 trabajadores de Auto centro Gutiérrez poseen altos niveles de las competencias particulares que se han creado para detectar la incidencia de las variables. De acuerdo con los resultados de la ficha de desempeño, los niveles de competencia demuestran que las mediciones se ubican en el rango alto, lo que sugiere que las competencias han sido perfeccionadas.

La tesis de maestría de Cortez se titula "Competencias profesionales del personal directivo del sindicato de trabajadores de Cetramelesa Esmeraldas-Ecuador", y su tema central es "¿Cuáles son las competencias profesionales del personal directivo del sindicato de trabajadores de Cetramelesa?" El objetivo principal de este estudio es evaluar las capacidades profesionales que posee el personal directivo del sindicato de trabajadores de Cetramelesa. En este estudio se utilizó una entrevista con 11 directivos para la recogida de datos; el estudio fue de naturaleza cualitativa; por el alcance de esta entrevista se trató de una entrevista descriptiva; el diseño de estudio fue no experimental porque no se realizó la manipulación de variables; y el método utilizado fue inductivo.

Finalmente, se concluye que, si bien las competencias técnicas como metodológicas del colaborador del sindicato de Cetramelesa reflejan debilidades en la administración de paquetes de información, escasez de empoderamiento, y formación inadecuada, también reflejan

fortalezas en cuanto a la práctica de representación laboral y gestión de equipos, que se analizan más adelante. En estas oportunidades se destacan las relaciones interpersonales positivas, la confianza en la propia capacidad de liderazgo y el esfuerzo de colaboración. La comunicación no verbal que indica deseo, actitud y optimismo tiene un mayor impacto que los mejores discursos, según las competencias profesionales de colaboración en términos de habilidades de comunicación. La inclusión continua de dinámicas de grupo, la formación y las sugerencias para la toma de decisiones se consideran componentes clave para mejorar el trabajo colaborativo entre los trabajadores, especialmente en términos de motivación y retención.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Un estudio realizado por Sánchez Campos (2018) como parte de su tesis de maestría en gestión pública, titulado "Competitividad profesional y desempeño de los gerentes estatales de la Superintendencia Nacional de Migraciones- Tacna 2018", examina la asociación entre las variables. El objetivo general del estudio es establecer la relación entre ambas variables, en este trabajo se utilizó un diseño no experimental y una técnica de recogida de información por medio de una encuesta para obtener los datos.

Con un nivel de confianza del 95 por ciento, se concluye que se presenta una asociación estadísticamente significativa entre las variables en estudio, como lo demuestra la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson, con un valor p de 0,000, en la que la variable independiente, tiene un elevado porcentaje en la clase regular con 77.9 por ciento y valor p = 0,000, también se encontró que gran parte de los gestores estatales no cumplen con el perfil experto, en relación a la segunda variable, que permita a los gestores públicos maximizar su desempeño en la entidad.

Eligiendo el grado académico de maestría en gestión pública con el título "Competencias profesionales y desempeño de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2019", Saavedra López (2019) buscó responder a la problemática de ¿Existe asociación entre las competitividades profesionales y el desempeño de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2019? En este estudio se utilizó una investigación cuantitativa de corte transversal, se utilizó un método de investigación descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. El enfoque y

procedimiento de recogida de información consiste en una encuesta con dos cuestionarios: el cuestionario 1 se entregó a siete directores regionales de la DRET y el cuestionario 2 se distribuyó a 48 empleados de la DRET.

Los datos revelan que sólo el 17% de los jefes de zona hacen recomendaciones en beneficio de la DRE de Tumbes. Que el 4% de los encuestados afirma que los empleados de la DRET son ineficientes, el 50% afirma que son eficientes, y sólo el 44% afirma que su grado de eficiencia está entre bastante y bastante.

A partir de los coeficientes de correlación de 0,44 y 0,49, se puede concluir que existe una relación media positiva entre la competencia técnica, la competencia metodológica, la competencia social y el rendimiento laboral. Además, se descubrió una escasa relación entre la competencia participativa y el rendimiento laboral, descubriéndose una correlación de 0,39 entre ambas variables. Según la investigación, el 65 por ciento del rendimiento laboral y el 44 por ciento de las competitividades, se optimizan a lo largo del tiempo de forma constante. A pesar de que el 42 por ciento de los directores de área indicaron que la competencia participativa de los trabajadores era constante, se descubrió que la correlación entre la competitividad participativa y el rendimiento de los colaboradores del DRET era escasa, con un valor de 0,39.

Atoche Espinoza (2020), en su estudio de Maestría en Gestión Pública, titulada "Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz- Chiclayo", cuyo problema principal es "¿Cómo un plan de gestión por competencias mejorará el desempeño laboral en el personal de la entidad municipal de José Leonardo Ortiz?", propósito general de plantear un plan de gestión por competitividades, aborda la pregunta. Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal en conjunto con una investigación de tipo fundamental. Este proceso fue facilitado por el empleo de una herramienta de apoyo conocida como fichaje, y se utilizó el enfoque de encuesta para adquirir información puntual sobre la percepción del desempeño entre los trabajadores de la entidad municipal de José Leonardo Ortiz.

Como resultado, se afirma que existen deficiencias en el municipio de José Leonardo Ortiz en cuanto al desarrollo de sus actividades, lo que con el tiempo podría derivar en el incumplimiento de los objetivos institucionales y la creación de potenciales peligros. El 44% de los encuestados dijo no estar satisfecho con su nivel de desempeño laboral. También se revela que el 32% de los

encuestados no cumple con el total de las metas asignadas por no contar con las herramientas adecuadas, y el 76% de los colaboradores utiliza los recursos asignados de manera inadecuada, lo que genera retrasos en el cumplimiento de sus funciones, según los resultados de la encuesta.

Mija Cortéz y Surita Altamirando (2020) realizaron una tesis, cuyo propósito general fue conocer mejor la asociación entre las variables en estudio en la entidad municipal de Huancabamba-Piura 2020. Con un diseño de investigación transversal, cuantitativo, no experimental, se realizaron dos encuestas a la unidad de análisis. Se descubre que las habilidades transversales del personal de la entidad municipal de Huancabamba, Piura 2020 están conectadas directamente, positivamente y significativamente con el desempeño de dichos integrantes. Cuando el nivel de asociación lineal R^2 fue de 0,265 y el nivel de significación de 0,1, se alcanzó el coeficiente de Pearson que correspondió a 0,515 (bilateral). El grado de significación fue de 0,1. Los hallazgos indican que los escenarios bajo los cuales se descubrieron las habilidades transversales son apropiados; sin embargo, aunque todo sea estupendo en la realidad, siempre hay espacio para el desarrollo, y es vital reforzarlas para aumentar el desempeño laboral.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.2.1.1. Competencias

Según (Bunk, 1994) en su revista “La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA” Revista Europea de Formación Profesional señala que:

“Del ámbito de la organización nos llega la noción de competencia, que se refiere al establecimiento y control de las responsabilidades de los órganos de gobierno y de las corporaciones, así como a la delegación del poder de decisión en sus respectivos titulares. Por consiguiente, el poder de elección otorgado y la competencia decisoria humana no se corresponden necesariamente entre sí en este sentido”.

Definición que se relaciona con (Boyatzis, 2002) que indica a las competencias como:

“Características subyacentes del individuo que llevan o dan lugar a un rendimiento superior o eficaz”.

Perera y Sanz (2003) definen la competencia de la siguiente manera:

“Un conglomerado de actitudes visuales que se asocian causalmente a un buen o gran desempeño en un determinado trabajo y en una organización específica”, según su valoración “Los perfiles de exigencias en el empleo del profesional de Recursos Humanos”.

Otra definición de la competencia es planteada por la (OIT) donde indica:

“Es la habilidad de expresar y dinamizar los contextos emocionales e intelectuales en términos de saberes, capacidades, comportamientos y ejecuciones que son esenciales para la ejecución eficiente, exitosa y creativa de una función o actividad específica. Es la capacidad productiva de la persona que se establece y cuantifica en términos de rendimiento real y demostrable en un establecido entorno de labores que se adquiere no sólo a través de la enseñanza, sino también de la experiencia en circunstancias puntuales de trabajo profesional”.

2.2.1.2. Las competencias y su vinculación con la formación

Mc Cleland acuñó la frase competencia en el contexto profesional en 1973 para referirse a la destreza del directivo y del profesional en una determinada tarea; por tanto puede considerarse un término relativamente contemporáneo. Desde entonces, las numerosas definiciones y metodologías han ido definiendo una noción unificada en continuo desarrollo, teniendo en cuenta el cambio del mercado laboral, de las organizaciones y de las necesidades. En otras palabras, la competencia requiere el dominio, la posesión de las habilidades necesarias para ser competente. Sin embargo, "capaz" no es igual a "competente". Las competencias no pueden reducirse a "saber" o "saber hacer", sino que deben definirse en términos de movilización de estos recursos. El procedimiento de formación por sí solo es insuficiente en el proceso dinámico de desarrollo de competencias.

La competencia está inextricablemente ligada a la idea de crecimiento o aprendizaje continuo. (Aneas Alvarez, 2003).

2.2.1.3. Niveles de Adquisición de Competencias profesionales:

(Gómez Rojas, 2015) define los niveles de adquisición de las competencias profesionales de la siguiente manera: para la ventaja de las distintas capacidades se incide en variados grados o dimensiones en las que se forma el aprender, y son las siguientes:

- **Dimensión personal:** se destacan competencias específicas como la confianza en sí mismo, definida como la habilidad de crecer y sostener un claro sentido de la propia valía, posición; el propio control, definido como la habilidad de sostener apropiadamente los sentimientos y emociones conflictivas (ante la provocación, obstáculos u incompatibilidad mientras se genera un aprendizaje o se labora en entornos de estrés); y la empatía, establecida como la habilidad de comprender y simpatizar con los sentimientos de los demás.
- **Dimensión profesional:** Las escuelas están obligadas a mantener la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen; entre lo que los alumnos aprenden y lo que experimentan.
- **Dimensión organizacional:** se destaca la relevancia de la organización en el experto que aprende y crece en capacidades. Se tratan de organizaciones que entienden hacia dónde se dirigen, qué quieren ser y quiénes son; hablamos de entidades que entienden sus propias fortalezas y limitaciones, así como los riesgos y oportunidades que existen en su entorno; y hablamos de empresas que entienden a sus clientes.

2.2.1.4. Modelo de competencias Profesionales según Bunk (1994)

Las competencias profesionales, al igual que las aptitudes y las cualificaciones profesionales, se basan en conjuntos de conocimientos, habilidades y aptitudes asociados a una profesión, pero amplían el alcance para incluir la participación en el entorno profesional, así como la organización y la planificación del trabajo, según (Bunk, 1994).

Bunk es uno de los investigadores que realizó el estudio y clasificó las competencias en las siguientes dimensiones:

- **Competencia técnica:** implica el conocimiento de las funciones y contenidos de su área de trabajo como experto. Además, requiere los conocimientos y habilidades esenciales para su ejecución.
- **Competencia metodológica:** se refiere a la capacidad de responder adecuadamente a las funciones asignadas y a las desviaciones imprevistas. Quien tiene este tipo de competencias es capaz de resolver retos de forma independiente y de transferir eficazmente las experiencias aprendidas a otros problemas laborales.
- **Competencia social:** Se refiere a la capacidad de interactuar con los demás de forma comunicativa y productiva. Demuestra una conducta orientada al grupo y, en consecuencia, un conocimiento de las relaciones interpersonales.
- **Competencia participativa:** se refiere a la capacidad de contribuir a la organización de su lugar de trabajo y también al entorno en el que trabaja. Se es capaz de tomar decisiones y aceptar responsabilidades.

2.2.1.5. Según el Instituto Per Lo Sviluppo Della Formazione Professionale Dei Laboratori, existe un modelo de competencias profesionales (1995)

Según el ISFOL (ISFOL, 1995), propone un modelo que agrupa los diversos componentes de las competencias requeridas en contextos funcionales, organizativos y estructurales en tres componentes o macrocompetencias: Competencias Fundamentales, Competencias Técnico-Profesionales y Competencias Transversales.

- **Competencias Básicas:** Requeridas para buscar, localizar y obtener un empleo. No están dedicadas a un campo de trabajo concreto. Son formas de conocimiento general que son aplicables y transferibles a través de una variedad de entornos y actividades laborales.
- **Competencias Técnicas- Profesionales:** Las necesarias para desempeñar las funciones y procedimientos asociados a un empleo, sector o actividad concretos. Suelen ser una combinación de conocimientos teóricos y prácticos obtenidos mediante una formación especializada.

- **Competencias Transversales:** Son las necesarias para que un individuo se adapte a un nuevo entorno laboral. Son los talentos, habilidades, conocimientos y hábitos de trabajo que nos permiten desarrollar y aplicar nuestras competencias a una variedad de tareas (Transferencia), y están influenciadas por aspectos cognitivos, emocionales y de comportamiento.

2.2.1.6. Modelo de competencias profesionales según Echevarría (2009)

Para (Echevarria & Martinez, 2009) en su revista denominada Formación Basada en Competencias la CAP (Competencia de Acción profesional) está establecida por variadas dimensiones que se interrelacionan, el SABER, el HACER, el ESTAR, el SER. En un ajuste del modelamiento de Bunk GP (1994), se considera el efecto de la composición de 4 elementos:

- **Competencia técnica (Saber):** Poseer un conocimiento particular en un dominio profesional que permite un dominio experto de los contenidos y funciones de una actividad laboral.
- **Competencia metodológica (Saber Hacer):** Saber aplicar los conocimientos a entornos de trabajo concretos, emplear métodos adecuados para las tareas realizadas, resolver cuestiones por cuenta propia y transferir de forma creativa las experiencias adquiridas a nuevas situaciones son ejemplos de competencia metodológica (Know-how).
- **Competencia Participativa (Saber Estar):** estar atento a los cambios del mercado laboral, ser proclive al entendimiento interpersonal, tener ganas de interactuar y colaborar con los demás, y mostrar una conducta orientada al grupo.
- **Competencia Personal (Saber Ser):** la capacidad de mantener una imagen realista de sí mismo, actuar de acuerdo con las propias creencias, aceptar la responsabilidad, tomar decisiones y relativizar las dificultades.

Desde este modelo, una persona es competente “cuando dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitada para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo”

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL:

De acuerdo con (Chiavenato, 2000) es la actitud del personal en la indagación de propósitos establecidos, esto conforma la táctica individual la consecución de metas. Chiavenato detalla que desempeño laboral es eficaz en los colaboradores de una entidad, lo cual es relevante, de forma que la persona se desenvuelve con gran satisfacción laboral.

Según el autor Werther et al. (2014), referenciado por (Moreno, Ramírez, & Tam, 2016), el capital humano es el aspecto más importante en las empresas debido a que cada persona contribuye valía a la firma, así como a la consecución de metas, convirtiéndose en el factor más vital. En consecuencia, las empresas tienen que analizar el desempeño de sus colaboradores para detectar sus fortalezas y debilidades, así como la contribución que hacen a la empresa, lo que determinará la viabilidad de la organización a largo periodo.

Los siguientes son algunos de los beneficios de realizar una evaluación precisa del desempeño de los empleados:

- Mejora del rendimiento
- Necesidades de formación y desarrollo
- Crecimiento y planificación de la carrera profesional
- Obstáculos externos (p.216)

En la revista publicada denominada “Evaluación del desempeño laboral- Gestión del Talento Humano” publicada por (BIZNEO BLOG) indica que, en el lugar de trabajo, el rendimiento laboral se define como el nivel de servicio o trabajo producido por un empleado en beneficio de la empresa. Desde sus talentos profesionales hasta sus habilidades interpersonales, todos estos factores entran en juego y tienen un impacto directo en el rendimiento de la empresa.

2.2.2.1. La evaluación del desempeño laboral:

Según (Alles, 2009), la evaluación del desempeño de las personas fue uno de los primeros problemas abordados por diversos autores del área de Recursos Humanos, y sigue siendo una fuente de preocupación. Las causas son varias, desde enfoques de evaluación que hoy se consideran anticuados hasta, más comúnmente, la falta de confianza de los evaluadores

en la fiabilidad de los métodos utilizados, que casi siempre son el resultado de una formación inadecuada. En esta situación, los supervisores y jefes encargados de evaluar a sus trabajadores desconfían de la forma en que otros evalúan a sus subordinados y ellos mismos no son imparciales. Analizar el rendimiento o la gestión de una persona es una técnica de gestión utilizada para orientar, supervisar y dirigir a los trabajadores. Entre sus metas están el crecimiento personal y de profesión de las personas, el desarrollo continuo del rendimiento de la empresa y el uso eficaz del personal. En resumen, las evaluaciones del desempeño son beneficiosas y necesarias para los siguientes fines:

- Realizar promociones y elecciones salariales.
- Recoger y analizar las evaluaciones de los supervisores y subordinados sobre la conducta de los empleados en relación con el trabajo.
- La mayoría de los individuos necesitan y anticipan la retroalimentación; al entender cómo hacen un trabajo, pueden elegir si ajustan o no su comportamiento.

Según (Ribes, Perello, & Herrero, 2018), la evaluación del desempeño se utiliza para detectar, medir y gestionar el ejercicio del personal de una institución. Es un procedimiento riguroso y metódico que permita la valoración del desempeño del personal de la entidad. Su objetivo es determinar si un empleado es fructífero y capaz de optimizar su rendimiento en el futuro. Tras la selección, contratación e integración de un nuevo empleado, su rendimiento, definido como su esfuerzo y la calidad de su trabajo, debe ser revisado de forma frecuente y objetiva. El resultado de la revisión del rendimiento servirá de base para determinar la remuneración variable y la posible promoción del personal de la empresa.

2.2.2.2. Dimensiones del Desempeño laboral:

El (MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS, 2010) indica en relación a las dimensiones del desempeño y se asocia al cumplimiento de los objetivos establecidos y como éstos son logrados y son:

- **Eficiencia:** es una palabra que se refiere a la asociación entre dos medidas: la generación de un producto y los recursos (económicos, personal o físicos) que se utilizaron para hacer ese bien o servicio. Esta estadística analiza el número de

elementos empleados en la fabricación de bienes o servicios con el fin de lograr el menor coste posible.

- **Eficacia:** La medida de la eficacia de una institución es el nivel de consecución de sus metas o efectos, independientemente de los recursos que se empleen para lograr dichos objetivos o resultados. Es importante considerar las mediciones de la eficacia en la medida en que las metas y/o efectos de la entidad o de la programación se hayan establecido apropiadamente.
- **Calidad:** Este indicador sólo se utiliza para evaluar la habilidad de una entidad o programa para satisfacer las demandas de sus usuarios o público meta. Hace referencia a las particularidades y/o aspectos de los productos suministrados, como la puntualidad, que sea accesible, la persistencia y cordialidad del servicio, entre otros. **Por ejemplo**, el lapso medio que tienen que esperar en las áreas de atención al cliente, la cantidad de reclamaciones de las personas, la proporción de clientes satisfechos con respecto al número total de usuarios y el tiempo medio de respuesta a los procesos administrativos.
- **Economía:** Este elemento se refiere a la habilidad de una entidad, programación o mediación para administrar sus recursos económicos y generar ganancias para respaldar sus actividades.

2.2.2.3. Teorías del desempeño Laboral:

Según **Klingner & Nabaldian (2002)** citado por (Moreno, Ramirez, & Tam, 2016) define el desempeño en las siguientes teorías:

- **Teoría de la Equidad**

Sostiene que el rendimiento en el trabajo es un reflejo de la opinión de un empleado sobre el trato que recepciona, ya sea justo o no. Según el autor, se manifiesta en su lealtad, buena voluntad y mayor eficiencia en su trabajo dentro de la empresa. Esta justicia consta de dos componentes:

- Desempeño
- El rendimiento en contraste con el de los demás.

En el primer caso, se trata de una comparación entre su contribución o rendimiento en su trabajo y el castigo que recibe de los demás.

- **Teoría de las Expectativas**

Este enfoque se concentra en el placer del empleado, que se traduce en un rendimiento laboral superior en comparación con los demás. Se han identificado tres variables distintas:

- **Relación Esfuerzo - Desempeño:** El grado en que un colaborador entiende que es capaz de realizar un trabajo con el nivel de competencia especificado.
- **Relación Esfuerzo - Recompensa:** La evaluación del rendimiento del empleado y su posterior reconocimiento a través de la relación
- **Recompensa - Objetivos personales:** Recompensa o sanción como consecuencia de alcanzar o no el nivel de rendimiento exigido.

La teoría de Chiavenato (2002) citado por (Saavedra Lopez, 2019) Se basó en la siguiente hipótesis, que ratifica que el rendimiento se detalla como "la eficacia de los empleados que trabajan dentro de las organizaciones, que se requiere para el éxito de la organización, el individuo que hace bien su trabajo y la felicidad laboral". En consecuencia, el autor sugiere que el éxito laboral puede considerarse relacionado con los talentos del individuo y la relación que el colaborador tiene dentro de su institución.

2.2.2.4. Métodos de evaluación del desempeño en puesto de trabajo:

Según Sánchez (2016), citado por (Quaglia & Gutiérrez, 2020), existen tres tipos de enfoques para evaluar el desempeño laboral. Estos son los siguientes:

- **Enfoques cualitativos:** se refiere a aquellos que permiten jerarquizar los puestos de trabajo con carácter personal o en conjunto, lo que repercute en la valoración de los consecuentes elementos: designación de comisión, entrevista del comité de

valoración con la dirección, revisión y estudio de reportes y elección de los puestos a valorar. Estos se contemplan mediante el uso de la evaluación declarada y la revisión de documentos, lo que permitirá a la organización generar los empleados ideales para el rol de trabajo necesario.

- **Enfoques Jerarquización:** se basa en un sistema que enfatiza el esfuerzo, la responsabilidad, la experiencia, la formación y la supervisión laboral, e incluye estrategias de jerarquización ascendente y descendente, comparación de pares, comparación de componentes y clasificación de grados. Estas estrategias hacen hincapié en la experiencia y la formación dentro de un marco jerárquico con el objetivo de ascender o cambiar de puesto.
- **Enfoques cuantitativos:** se centra en la evaluación de los puestos mediante puntuaciones, los cuales están determinados por factores y recursos que tienen incidencia en el establecimiento del nivel de ímpetu de cada uno; estas metodologías se aplican al puesto de labores, sus particularidades y requerimientos, resaltando la metodología de calificación por puntos, que requiere de una valoración previa, entrevista y estudio de papeles entre otros, ayudando a calificar por medio del uso de puntos.

2.3. GLOSARIO EN TERMINOS BASICOS

- **Liderazgo:** El liderazgo es una capacidad que se puede entrenar y que se encarga de dirigir e impulsar a los seguidores hacia la meta a través de relaciones motivadoras y energizantes. La influencia del líder es capaz de infundir un sentido de misión entre los seguidores catalizando su potencial, distinguiendo las recompensas valoradas por los seguidores y activando procesos de automotivación que trascienden incluso los intereses individuales en aras del interés colectivo. Godoy, Rodrigo; Bresó, Edgar (2013).
- **Trabajo en equipo:** Es un método estructurado de colaboración con otros para lograr objetivos compartidos. Se trata de un grupo de individuos que se dedican a un objetivo común y se responsabilizan mutuamente de su consecución.
- **Eficiencia:** Definida como la asociación de los elementos empleados en la tarea y los éxitos realizados con el mismo. Se genera al momento de emplear recursos mínimos para conseguir una meta.

- **Eficacia:** Es el grado de logro de propósitos. La eficacia se refiere a la habilidad de conseguir lo que se propone.
- **Responsabilidad:** Es el cumplimiento de los compromisos o el ejercicio de la cautela al hacer o realizar cualquier cosa, lo que conlleva la conciencia de que las consecuencias de cumplir o incumplir las obligaciones recaen directamente sobre los hombros.

2.4. MARCO REFERENCIAL

La Municipalidad Distrital de Tambogrande es un gobierno local, con personería jurídica de derecho público interno, según lo establecido en el artículo I de la Ley N° 27972 “Ley Orgánica de Municipalidades”. Mediante decreto de fecha 8 de octubre de 1840, se da origen al Distrito de Tambogrande. Además de estar ubicada en las márgenes del río Piura, la capital del Distrito, Tambogrande, se encuentra a unos 75 kilómetros al Noreste de la ciudad de Piura, a unos 100 kilómetros de la ciudad de Paita, en la costa del Pacífico, y a unos 50 kilómetros al sur de la frontera con Ecuador.

Por medio de la normativa de 30 de marzo de 1861 se revalida el decreto previo. Su capital es Tambo Grande que, en 1866 por medio de decreto se eleva a la categoría de pueblo, estableciéndose la expropiación de propiedades necesarias y la cancelación a los dueños.

La Ley N° 5898, promulgada el 22 de noviembre de 1927 por el presidente Augusto B. Leguía, señala en su apartado 1° “Elevarse a la clase de villa, las comunidades de Amotape, Chulucanas, La Huaca, Tambo Grande y Morropón, del Departamento de Piura”.

La entidad Municipal de Tambogrande es una entidad básica de la organización territorial, es el órgano promotor de desarrollo local, es una organización con personalidad jurídica de derecho comunitario que tiene independencia económica, política y de gestión en los temas municipales, así como plena habilidad para cumplir con sus metas.

- **Misión:** “Ofrecemos servicios públicos de alta calidad a nuestros habitantes para promover su bienestar integral, incluyendo su salud, seguridad, educación y calidad de vida”. Al identificar, responder y centrar nuestro enfoque en la escasez de los sectores rurales y urbanos, somos capaces de optimizar los servicios municipales, ejecutar,

optimizar y sostener la estructura, e incorporar modernos modelos de gestión y tecnologías, lo que resulta en un entorno motivador para las personas y/o favorecidos.”

- **Visión:** “La Municipalidad Distrital de Tambogrande será una institución pública moderna y comprometida con el desarrollo completo y sustentable, con elementos humanos competentes, comprometida con la prestación de servicios cálidos y que contribuya a la reducción de las necesidades no satisfechas de su comunidad a través del crecimiento personal, del entorno y del ambiente, con una fuerte dinámica de participación de su comunidad en ayuda con las diversas entidades municipales de Pueblos, instituciones de grado público y otros participantes para el año 2026.”

La entidad Municipal de Tambogrande dedicada a la prestación de Servicios Públicos: de acuerdo a la Ley orgánica de Municipalidades sus funciones de la Municipalidad Distrital de Tambogrande es promover el desarrollo integral y sostenible, la economía local y la adecuada prestación de servicios en estricta armonía con los planes nacionales, regionales y provinciales de desarrollo, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población. Promover, fomentar y conducir el desarrollo socioeconómico de su jurisdicción, a través de la adecuada priorización y planificación de las necesidades de la población.

2.5. HIPOTESIS

2.5.1. Hipótesis general:

- H_0 : Si, existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

2.5.2. Hipótesis específicas:

- H_1 : Si, existe asociación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
- H_2 : Si, existe asociación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
- H_3 : Si, existe asociación significativa entre las competencias sociales entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
- H_4 : Si, existe asociación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

2.6. DEFINICION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

A continuación, se muestra las definiciones conceptuales y operacionales de las variables en estudio del presente trabajo de investigación

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias Profesionales	Según Bunk (1994), las competencias profesionales, al igual que las habilidades y cualificaciones profesionales, se basan en conjuntos de conocimientos, habilidades y aptitudes relacionados con una profesión, pero también incluyen la participación en el entorno profesional, así como las actividades de organización y planificación del trabajo.	Las competencias profesionales son evaluadas a través de la capacidad que tienen los trabajadores para el desempeño de sus labores, la manera de solucionar las problemáticas de forma personal y en equipo. Para evaluarlo se utilizará el enfoque de la encuesta, con un cuestionario de 13 preguntas.	Competencia Técnica	-Liderazgo - Capacidades éticas	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación? - ¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones? - ¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande? - ¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?
			Competencia Metodológica	-Aplicación de tácticas -Participación personal	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo? - ¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande? - ¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?
			Competencia Social	-Soluciones a problemas en el trabajo - Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo? - ¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas? - ¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?
			Competencia Participativa	-Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo? - ¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?

					- ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?
Desempeño laboral	De acuerdo con Chiavenato (2000) es la actitud del personal en la consecución de metas establecidas que conforman las tácticas individuales para conseguir los propósitos. Chiavenato afirma que el desempeño laboral es cuán eficaz es el personal de una empresa, lo cual es muy importante y vital, de manera que el individuo funciona con gran labor y satisfacción laboral.	Tiene por finalidad identificar el rendimiento y la productividad del personal en una organización. Para su evaluación se empleará la técnica de la encuesta, ejecutando una encuesta de 09 preguntas.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Metas cotidianas - Metas del cargo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado? - ¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo? - ¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida? - ¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida? - ¿Comprendes las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con tareas diarias - Proactividad - Habilidades intelectuales 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente? - ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas? - ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo? - ¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones? - ¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?

Fuente: Elaboración del autor.

III. MARCO METODOLOGICO

3.1. ENFOQUE

Será un enfoque cuantitativo, por ejemplo, el esfuerzo del estudio actual comienza con un concepto que se está definiendo y, una vez definido, se elaboran los propósitos y las interrogantes, se evalúa la literatura y se desarrolla desde un punto de vista teórico (o ambos). Se elaboran hipótesis y se seleccionan variables en función de las preguntas; se elabora una estrategia para experimentar (diseño); se realiza la medición de las variables en un entorno establecido; se evalúan los efectos de las mediciones mediante técnicas estadísticas y se elaboran una secuencia de conclusiones. (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2014).

3.2. DISEÑO

En este estudio, los investigadores utilizan un diseño no experimental, ya que no manipularon intencionadamente ninguna de las variables a lo largo del estudio. En otras palabras, se trata de una investigación en la que los factores independientes no se alteran deliberadamente para determinar su influencia en las variables dependientes, cuando se realiza un estudio no experimental, es necesario visualizar los eventos como ocurren en su entorno para poder realizar un análisis de los mismos (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2014).

3.3. NIVEL

Se trata de un estudio Descriptivo-Correlacional, ya que el objetivo es conocer el grado de vinculación o asociación entre dos o más elementos, clases o variables dentro de un entorno determinado. (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2014). Es de clase Descriptiva-Correlacional y se va a determinar el nivel de asociación que se presenta entre ambas variables.

3.4. TIPO

Se utilizará el tipo de estudio Aplicado: se caracteriza en buscar la ejecución de ideas que se consiguen. La investigación aplicada tiene dependencia de los efectos y progresos del estudio básico. En otras palabras, el estudio aplicado necesita de un fundamento teórico, aunque lo primordial son los efectos prácticos. (Montane Ralat, 2010).

3.5. SUJETOS DE LA INVESTIGACION

3.5.1. Población:

Definida como un conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones según (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2014). La población del presente trabajo de investigación está constituida por los trabajadores de la Gerencia de Administración de la entidad Municipal de Tambogrande, siendo un total de 35 aproximadamente.

3.5.2. Muestra

Se entiende como muestra a un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2014). En éste sentido la muestra, por ser una población pequeña, estará conformada por los 35 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, siendo el mismo número de la población en estudio.

3.6. METODOS Y PROCEDIMIENTOS

3.6.1. Método:

Se utilizará el enfoque Hipotético-Deductivo. Según describe el autor Behar (2008), citado por (Paico, 2019), la metodología Hipotética-Deductiva tiene la tendencia a determinar la falsedad o verdad de las correspondientes hipótesis (que no pueden ser verificadas de forma directa por su naturaleza de enunciados globales) iniciando de la falsedad o verdad de las observaciones, enunciados sobre elementos o propiedades que se pueden visualizar y que se

consiguen al deducirlos de las pertinentes hipótesis y cuya falsedad o verdad puede ser establecida directamente.

3.6.2. Procedimiento

Los pasos a seguir en el desarrollo de la investigación son:

1. Para tener la colaboración de los trabajadores que serán investigados, se enviará una solicitud de autorización dirigida a la entidad para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, el cual debe estar aprobado por el funcionario competente.
2. Una vez obtenida la carta de autorización debidamente firmada por el funcionario que designe la entidad, se procederá a elaborar la encuesta que será aplicada para la recopilación de la información.
3. Se va a aplicar los instrumentos para la recolección de datos, con una prueba piloto de 10 encuestas aplicada a personal ajeno a la población en estudio, pero que ejerzan cargos similares, que será utilizada para verificar su validez mediante el Alfa de Cronbach.
4. Luego de verificar la validez de nuestros instrumentos para la recogida de información, se aplicarán las encuestas a la población en estudio (35 personas) para luego procesar la información en el sistema estadístico IBM SPSS V.25. el cual nos proporcionará los resultados de la encuesta, que será representada con la elaboración de gráficos.
5. Se analizarán los resultados y se hará una comparación con nuestros antecedentes plasmados en el presente trabajo de investigación, para luego interpretarlos y obtener nuestras conclusiones.

3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnicas de muestreo

Se utilizará la técnica del Censo, ya que, al ser una población reducida, se laborará con el número total de la población (35 trabajadores).

3.7.2. Técnicas de recolección de datos

Se utilizará la estrategia de la encuesta; de acuerdo con López Roldán & Fachelli (2015), la encuesta es ante todo una herramienta de recogida de información basada en la pregunta del sujeto con el objetivo de recoger datos sobre conceptos que se han formado a partir de un tema de investigación previamente establecido de forma sistemática.

3.7.3. Instrumentos de recolección de datos

Se va a utilizar como instrumento el cuestionario porque permite obtener de manera relativamente rápida datos sobre las variables, propios para actitudes, expectativas opiniones y variables que pueden medirse mediante expresiones escritas. Hernandez , Fernandez, & Baptista, (2014). Se utilizará un cuestionario, que está comprendida por 22 preguntas para el análisis de las dos variables en estudio. Para la cual en la variable **I** Competencias Profesionales en sus dimensiones se va a utilizar la Teoría de Bunk (1994) que está descrita en nuestras bases teóricas dividiéndose en 04 dimensiones: Competencia Técnica, Metodológica, Social y Participativa el cual contará con 13 preguntas. Y para la variable **II** Desempeño Laboral se cuenta con 09 preguntas distribuidas en dos dimensiones planteadas por el MEF: Eficiencia y Eficacia.

3.7.4. De análisis

Para conocer la validez de nuestra encuesta que será aplicada para la recogida de información del estudio, se realizarán pruebas estadísticas a través del alfa de Cronbach. Para el análisis de las respuestas obtenidas de nuestras encuestas, se trabajará con el sistema estadístico IBM SPSS V.25. que nos permitirá establecer la vinculación entre las variables en análisis.

3.7.5. Confiabilidad y validez de los instrumentos

Según Hernandez , Fernandez, & Baptista (2014) indica que un instrumento permite la medición apropiada pero no generalmente válida (un elemento, quizá se encuentre sólido en los efectos que genera, pero no tiende a dar medición a lo que requerido).

Por ello es requerimiento que el instrumento de medida exponga tener confiabilidad y validez . De lo contrario, los resultados no deberían considerarse.

Tabla 2. Coeficientes de Alfa de Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa >.9 es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa >.8 es bueno	
-Coeficiente alfa >.7 es aceptable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable	
- Coeficiente alfa >.5 es pobre.	
-Coeficiente alfa <.5 es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	No confiable.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor α ; < menor α

El resultado obtenido de la aplicación de los cuestionarios en la muestra piloto muestra un nivel de confiabilidad de 0.9077 para la variable Competencias Profesionales tal como se detalla a continuación:

α (Alfa) =	0.9077
K (número de ítems) =	13
ΣV_i (varianza de cada ítem) =	16.97
Vt (varianza total) =	104.69

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9077	13

Los efectos conseguidos de la ejecución de los cuestionarios en la muestra piloto, muestra un nivel de confiabilidad de 0.860 para la variable Desempeño laboral tal como se detalla a continuación:

α (Alfa) =	0.85963455
K (cantidad de ítems) =	9
ΣV_i (varianza por ítem) =	3.55
Vt (varianza general) =	15.05

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	9

Los datos tabulados se demuestran en la tabla del anexo N° 4 del presente trabajo de investigación.

3.8. ASPECTOS ETICOS

Se considerará los artículos del Código de Ética de la UNP establecidos en el capítulo tercero “Obligaciones de los investigadores” dentro de los cuales tenemos:

- Autonomía
- Originalidad
- Profesionalismo
- Transparencia y rendición de cuentas. (Universidad Nacional de Piura, 2016)

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

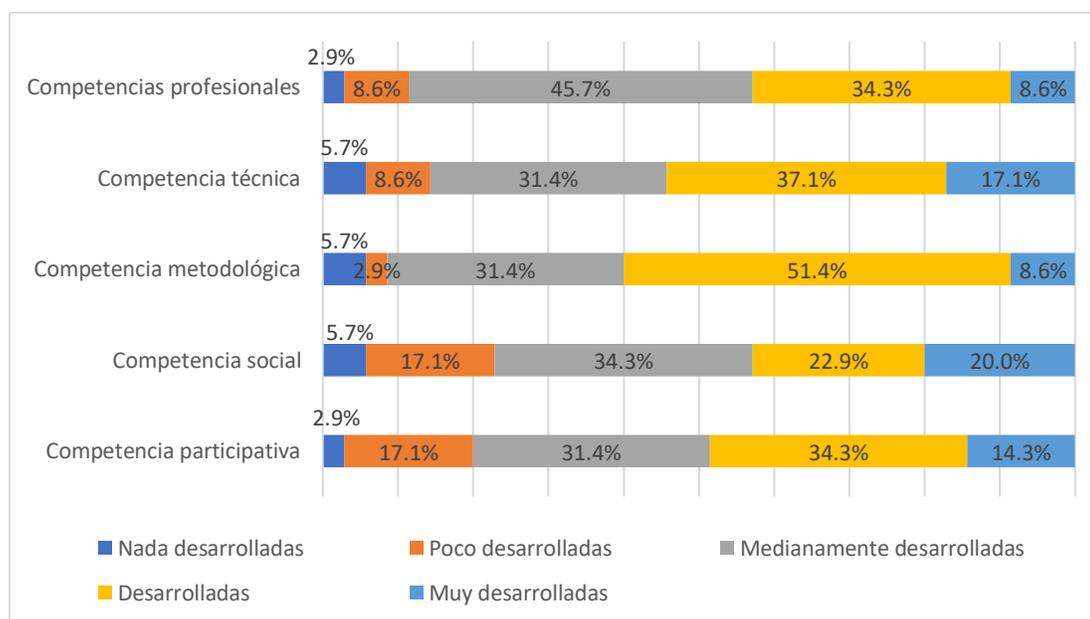
4.1.1. Relación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 3. Nivel de competencias profesionales

Variable/Indicadores (n=35)	Nada desarrolladas		Poco desarrolladas		Medianamente desarrolladas		Desarrolladas		Muy desarrolladas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Competencias profesionales	1	2,9	3	8,6	16	45,7	12	34,3	3	8,6
Competencia técnica	2	5,7	3	8,6	11	31,4	13	37,1	6	17,1
Competencia metodológica	2	5,7	1	2,9	11	31,4	18	51,4	3	8,6
Competencia social	2	5,7	6	17,1	12	34,3	8	22,9	7	20,0
Competencia participativa	1	2,9	6	17,1	11	31,4	12	34,3	5	14,3

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Figura 1. Nivel de desarrollo de las competencias profesionales



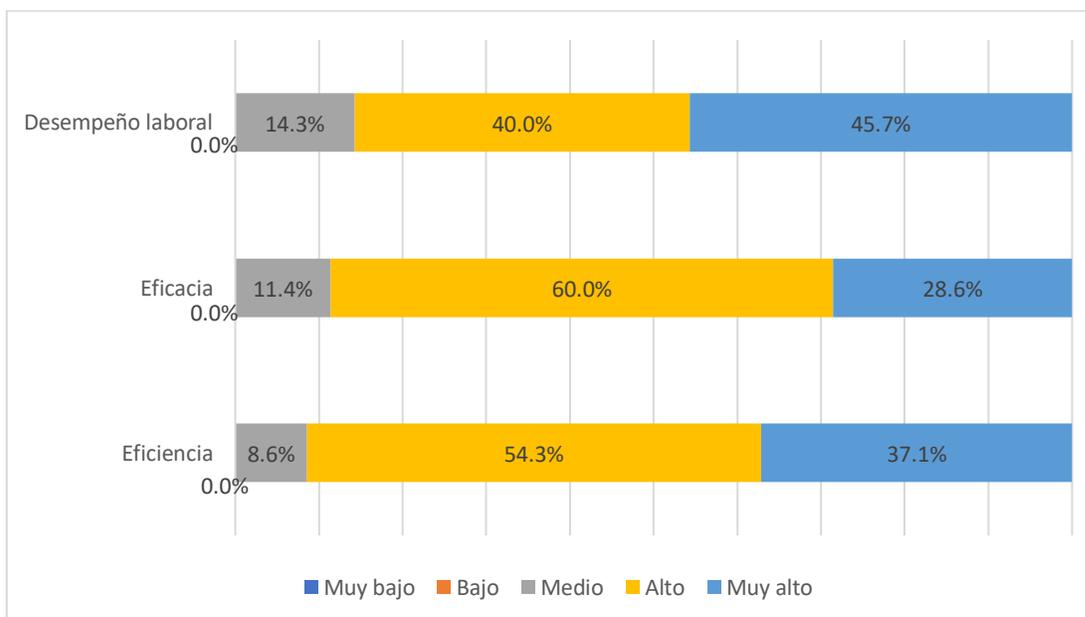
Los resultados de la tabla 3 y figura 1 dejan en evidencia que sólo el 42.9% presentan competencias profesionales desarrolladas o muy desarrolladas, y el 45.7%, evidencia competencias medianamente desarrolladas. En este contexto, las competencias que evidencian un mayor desarrollo son las competencias técnicas y metodológicas, en las cuáles el 54.2% y 60% evidencian dichos niveles de desarrollo; en cambio, en las competencias sociales y participativas, la cifra con esos niveles de desarrollo, son mucho menores, según se deduce de las respuestas del 42.9% y 48.6%; se debe señalar además que en éstas dos últimas competencias, el 22.8% y 20%, evidencian los niveles más bajos de desarrollo.

Tabla 4. Nivel de desempeño laboral

Variable/Indicadores (n=35)	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño laboral	0	0,0	0	0,0	5	14,3	14	40,0	16	45,7
Eficacia	0	0,0	0	0,0	4	11,4	21	60,0	10	28,6
Eficiencia	0	0,0	0	0,0	3	8,6	19	54,3	13	37,1

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Figura 2. Nivel de desarrollo del desempeño laboral



La tabla 4 y figura 2, indica que el desempeño laboral es catalogado en un nivel alto o muy alto por el 85.7%; estos mismos niveles también se reflejan en cuanto a la eficacia y eficiencia, según se deduce de las respuestas del 88.6% y 91.4%. Sin embargo, el estudio indica que hay un 11.4% y 8.6% de colaboradores que autocalifica la eficacia y eficiencia de su desempeño en un nivel medio.

Tabla 5. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados al desempeño laboral

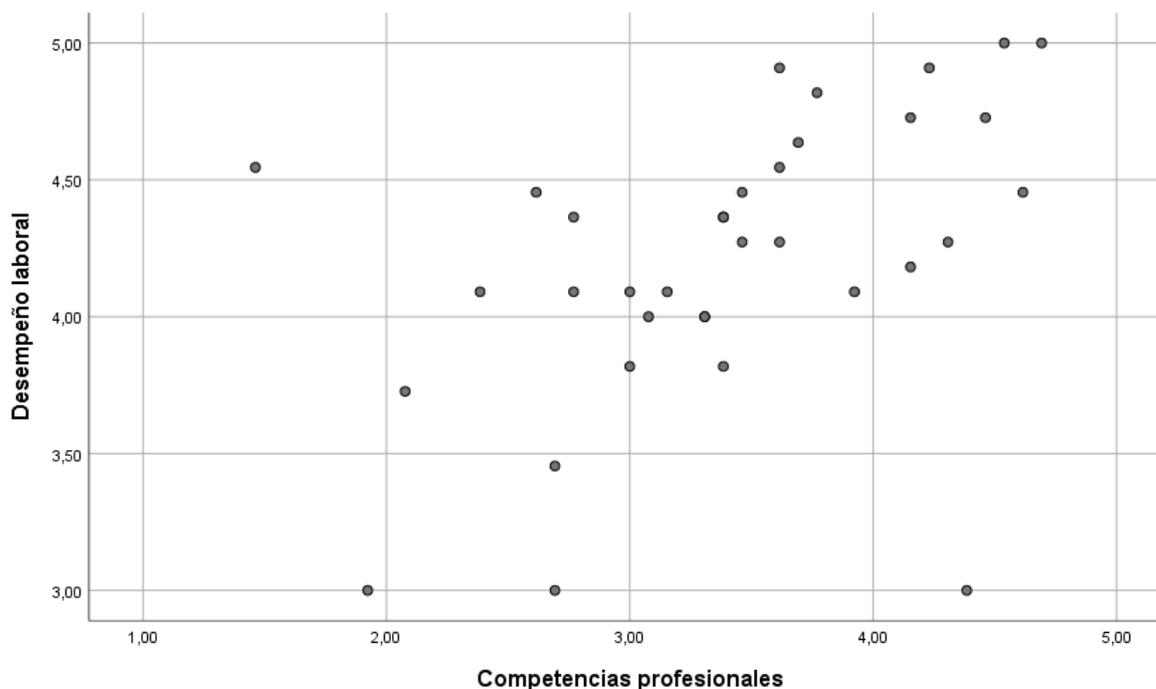
Aspectos (n=35)	Muy poco		Poco		Regular		Mucho		Bastante	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Eficiencia										
1. ¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?	0	0,0	0	0,0	7	20,0	17	48,6	11	31,4
2. ¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo?	0	0,0	0	0,0	3	8,6	20	57,1	12	34,3
3. ¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida?	0	0,0	0	0,0	5	14,3	12	34,3	18	51,4
4. ¿Comprende las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	0	0,0	2	5,7	4	11,4	16	45,7	13	37,1
Eficacia										
5. ¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente?	0	0,0	0	0,0	3	8,6	18	51,4	14	40,0
6. ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	0	0,0	0	0,0	5	14,3	12	34,3	18	51,4
7. ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?	0	0,0	1	2,9	2	5,7	16	45,7	16	45,7
8. ¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?	0	0,0	2	5,7	9	25,7	13	37,1	11	31,4
9. ¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?	0	0,0	0	0,0	3	8,6	21	60,0	11	31,4

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Los resultados de la tabla 5 dan cuenta de la frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos ligados al desempeño laboral. En cuanto a la eficiencia, el estudio indica que el 80% en general cumple a tiempo las metas diarias, el 91.4% cumple con los objetivos según el cargo que desempeña, el 85.7% cumple responsablemente el horario de entrada y salida y el 82.8%, comprende las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno; estas cifras muestran que si bien, la mayoría cumple con los aspectos del desempeño, hay una cifra importante que no lo hace.

Con respecto a los aspectos de la eficacia, la tabla dejan en claro que el 91.4% realiza las actividades que a usted se le asigna directamente, el 85.7% es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas, el 91.4% refiere que sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo, mientras que una cifra mucho menor, 68.5%, se siente motivado en el desarrollo de sus funciones; luego también se encontró que el 91.4% comprende bien las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo.

Figura 3. Desempeño laboral en relación a las competencias profesionales



La figura anterior deja en claro que a medida que la percepción promedio por las competencias profesionales aumenta, también aumenta el promedio logrado en el desempeño laboral; estos resultados dejan en evidencia una relación positiva entre ambas variables.

Contrastación de la hipótesis general:

Si, existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande

Tabla 6. Correlación entre las competencias profesionales y el desempeño laboral

	Spearman	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Competencias profesionales	R	,555**	,593**	,410*
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,014
	N	35	35	35

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba altamente significativa

Los resultados del análisis de correlación de la tabla 6 muestran que las competencias profesionales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel relativamente alto, que resultó ser significativo, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.001$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. Cabe señalar además que dichas competencias se relacionan con la eficacia y eficiencia, aunque un poco más con la primera dimensión.

4.1.2. Asociación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

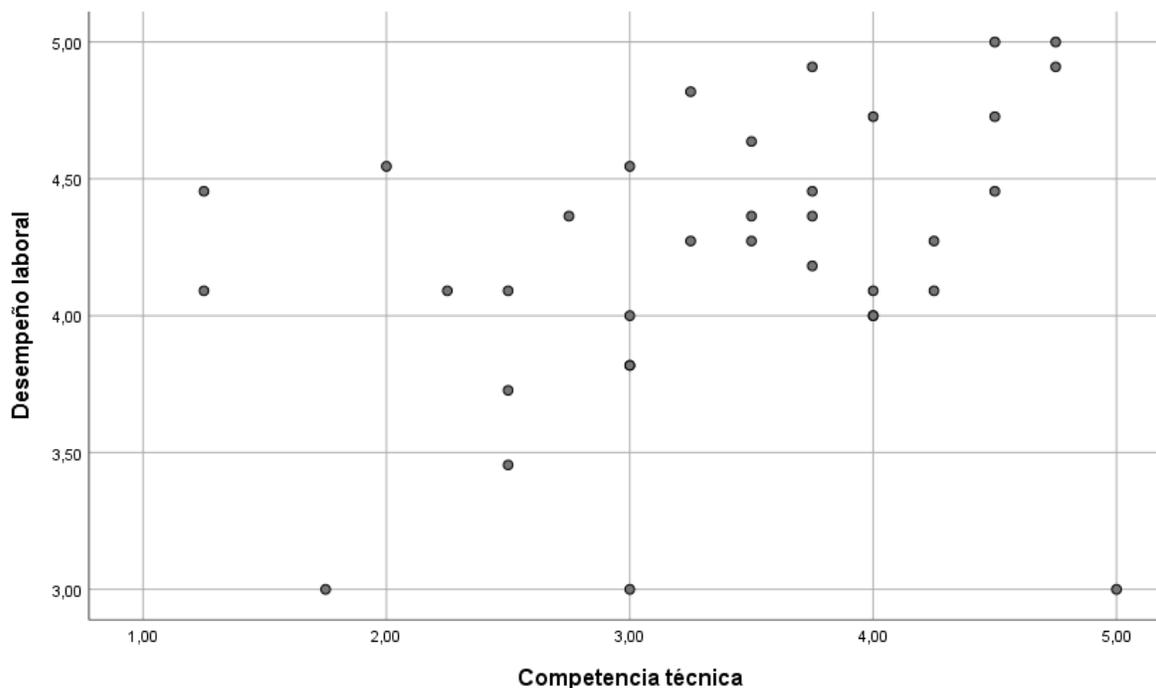
Tabla 7. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias técnicas del desempeño laboral

Aspectos (n=35)	Muy poco		Poco		Regular		Mucho		Bastante	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación problemática en su entorno laboral?	3	8,6	4	11,4	8	22,9	15	42,9	5	14,3
2. ¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?	2	5,7	3	8,6	8	22,9	11	31,4	11	31,4
3. ¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	4	11,4	5	14,3	9	25,7	8	22,9	9	25,7
4. ¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?	6	17,1	5	14,3	13	37,1	6	17,1	5	14,3

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Los resultados de la tabla 7 dan cuenta de la frecuencia con la que los colaboradores cumplen los aspectos relacionados a las competencias técnicas; se observa que sólo el 57.2 % refiere que su feje inmediato tienen la capacidad de liderazgo para hacer frente ante cualquier situación problemática en su entorno laboral; luego se encontró que el 62.8%, considera que su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones; el 48.6% indica que en la organización donde trabajan se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos, y una cifra muy reducida, 31.4%, indica que ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad por su capacidad de liderazgo.

Figura 4. Desempeño laboral en relación a las competencias técnicas



La figura anterior muestra que en general, al mejorar la competencia técnica de los colaboradores, mejora el desempeño laboral, según se evidencia de los puntajes promedio obtenidos en cada variable; puntajes bajos en la competencia técnica se corresponden con puntajes bajos en el desempeño laboral, sucediendo el mismo comportamiento con los puntajes altos. En resumen, se observa una asociación positiva entre ambos aspectos.

Contraste de la hipótesis específica 1:

Si, existe asociación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 8. Correlación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral

	Spearman	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Competencias técnicas	r	,363*	,420*	,187
	Sig. (bilateral)	,032	,012	,281
	N	35	35	35

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores
 **: Prueba altamente significativa

La tabla 8 da cuenta del análisis de correlación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral; se observa que hay una correlación con tendencia baja, $r=0.363$, aunque es significativa, de acuerdo a la significancia, $\text{Sig.}=0.032$, que resulta ser inferior a 0.05. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis de investigación de que existe una relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Es importante destacar que las competencias técnicas tienen que ver con la eficacia del trabajo, al encontrarse correlación significativa entre ambos aspectos.

4.1.3. Asociación entre las competencias Metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

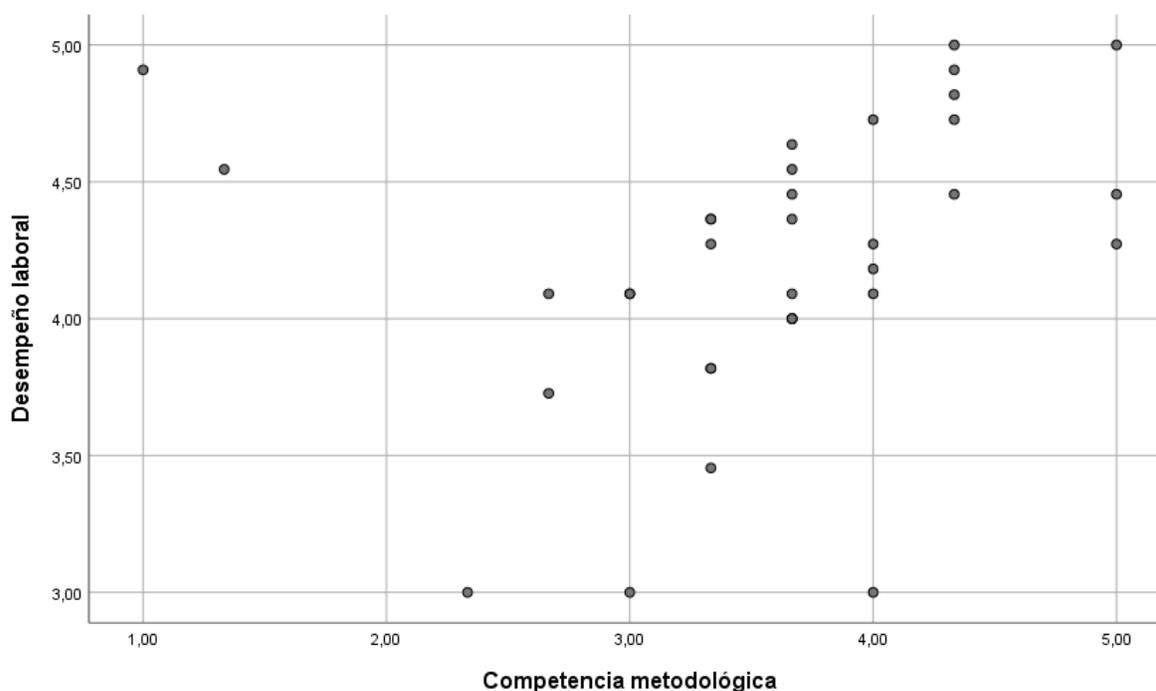
Tabla 9. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias metodológicas del desempeño laboral

Aspectos (n=35)	Muy poco		Poco		Regular		Mucho		Bastante	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	1	2,9	2	5,7	9	25,7	18	51,4	5	14,3
2. ¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	3	8,6	4	11,4	9	25,7	13	37,1	6	17,1
3. ¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?	3	8,6	2	5,7	6	17,1	19	54,3	5	14,3

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

La tabla 9 muestra la frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos de las competencias metodológicas. Se observa que el 65.7% de los colaboradores considera que en la Municipalidad se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo, el 54.2% indica que se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, mientras que el 68.6% considera que tiene conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo.

Figura 5. Desempeño laboral en relación a las competencias metodológicas



La figura 5 muestra que, con excepción de dos puntos, al aumentar la percepción promedio por las competencias metodológicas, aumenta la valoración del desempeño laboral; o lo que es lo mismo, puntajes bajos en el desempeño laboral, se corresponden con puntajes bajos en la competencia metodológica, mientras que la correspondencia es la misma con los puntajes altos.

Contraste de la hipótesis específica 2:

Si, existe asociación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 10. Correlación entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral

	Spearman	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Competencias metodológicas	r	,456**	,505**	,373*
	Sig. (bilateral)	,006	,002	,027
	N	35	35	35

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba altamente significativa

El análisis de correlación de la tabla 10, muestra que las competencias metodológicas evidencian una correlación ligeramente baja, $r=0.456$, pero significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.006$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados proporcionan evidencias en favor de la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Estas competencias, además se relacionan tanto con la eficacia como con la eficiencia, aunque un poco más con la primera dimensión del desempeño laboral.

4.1.4. Asociación entre las competencias Sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 11. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias sociales del desempeño laboral

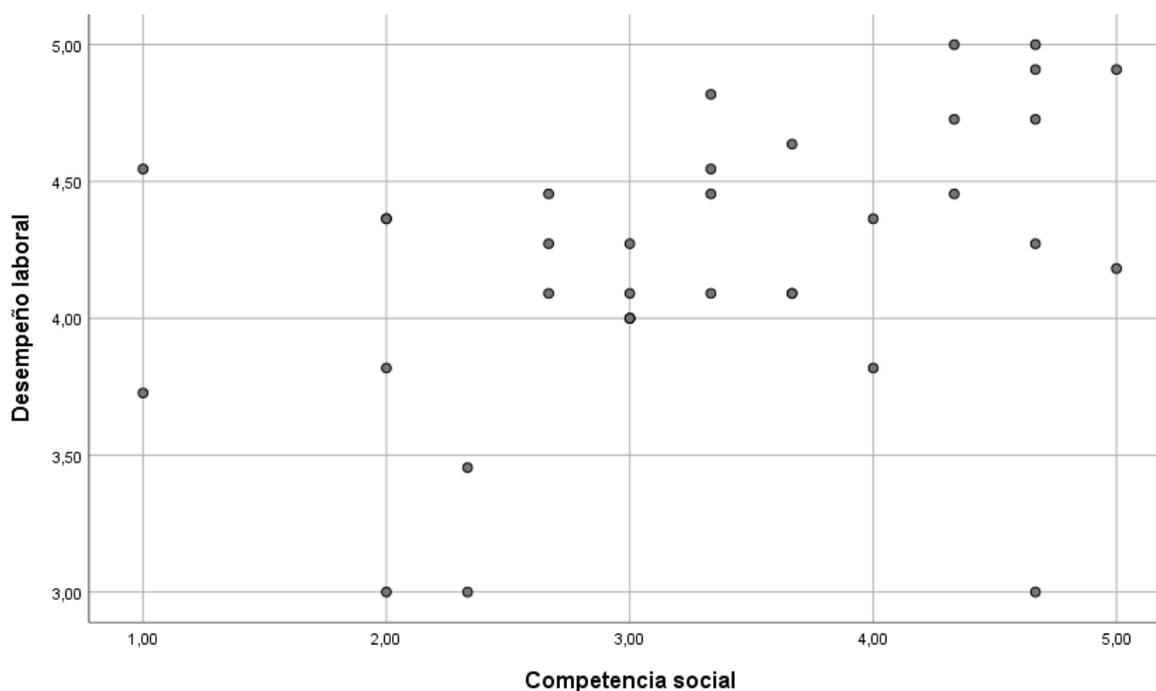
Aspectos (n=35)	Muy poco		Poco		Regular		Mucho		Bastante	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	7	20,0	2	5,7	9	25,7	9	25,7	8	22,9
2. ¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	4	11,4	9	25,7	6	17,1	9	25,7	7	20,0
3. ¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de su centro de labores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	2	5,7	3	8,6	9	25,7	16	45,7	5	14,3

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

En la tabla 11 se presenta la frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos de las competencias sociales; se observa que el 48.6% participa en la toma de decisiones junto

con su equipo de trabajo, mientras que el 45.7% considera que sus sugerencias son tomadas en consideración con el fin de dar solución a los problemas; luego se encontró que el 60% considera que el ambiente laboral es agradable dentro de su centro de labores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Figura 6. Desempeño laboral en relación a las competencias sociales



La figura 6 da cuenta del comportamiento del desempeño laboral en relación a la competencia social; los resultados indican que con excepción de algunos casos específicos; en general, hay una relación positiva entre ambos aspectos, según se deduce del comportamiento de los puntajes promedio. Puntajes bajos en desempeño laboral, mayormente se asocian a puntajes bajos en la competencia social, mientras que la misma correspondencia se observa con los puntajes altos.

Contraste de la hipótesis específica 3:

Si, existe asociación significativa entre las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 12. Correlación entre las competencias sociales y el desempeño laboral

	Spearman	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Competencias sociales	r	,455**	,526**	,376*
	Sig. (bilateral)	,006	,001	,026
	N	35	35	35

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores
 **: Prueba altamente significativa

El análisis de correlación de la tabla 12 muestra que las competencias sociales evidencian una correlación ligeramente baja, $r=0.455$, aunque resultó ser significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.006$, inferior a 0.05. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Los resultados muestran además que dichas competencias se encuentran asociadas a la eficacia y eficiencia, aunque esta relación es más intensa con la primera dimensión del desempeño.

4.1.5. Asociación entre las competencias Participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande

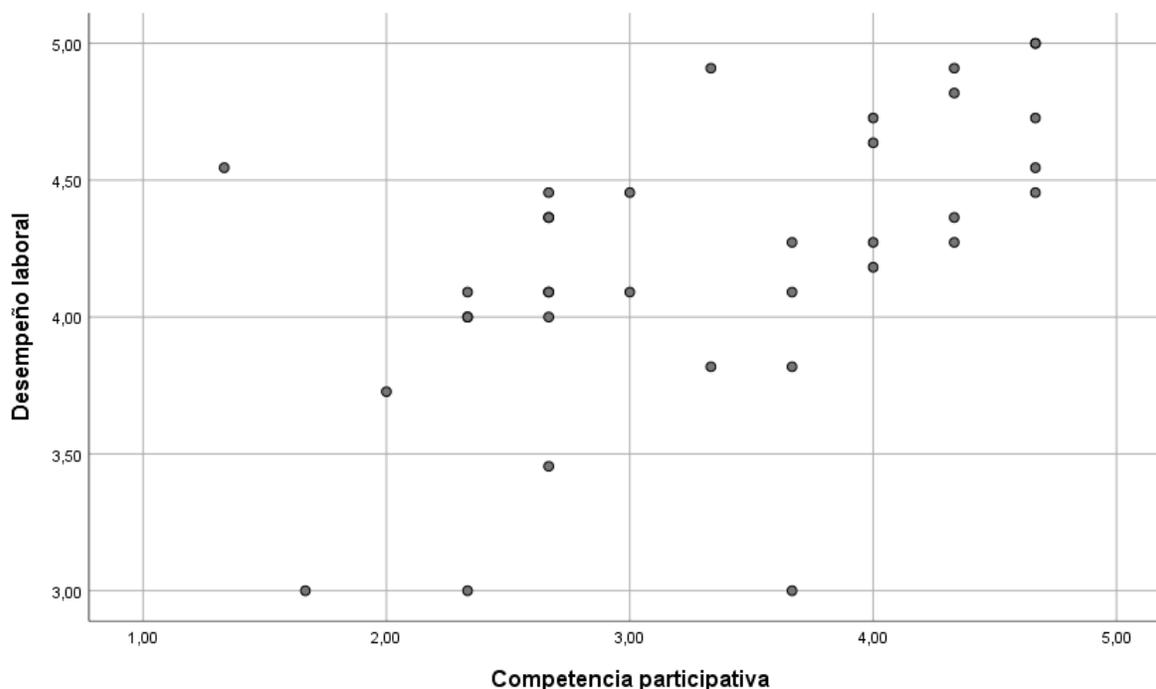
Tabla 13. Frecuencia con la que los colaboradores cumplen con los aspectos relacionados a las competencias participativas del desempeño laboral

Aspectos (n=35)	Muy poco		Poco		Regular		Mucho		Bastante	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1. ¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	1	2,9	3	8,6	5	14,3	13	37,1	13	37,1
2. ¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	3	8,6	5	14,3	6	17,1	13	37,1	8	22,9
3. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	10	28,6	9	25,7	6	17,1	7	20,0	3	8,6

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, el 74.3% de los colaboradores considera que las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo, mientras que el 60% considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo; una cifra mucho menor, 28.6%, considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros dentro de la municipalidad.

Figura 7. Desempeño laboral en relación a las competencias participativas



La figura 7, deja en evidencia que los puntajes promedio más bajos (con excepción de un punto), se corresponden a los puntajes más bajos de la competencia participativa, mientras que a medida que aumentan los puntajes promedio de la competencia participativa, también aumentan los puntajes del desempeño laboral.

Contraste de la hipótesis específica 4:

Si, existe asociación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Tabla 14. Correlación entre las competencias participativas y el desempeño laboral

	Spearman	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia
Competencias participativas	r	,620**	,600**	,503**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002
	N	35	35	35

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores

** : Prueba altamente significativa

La tabla 14 da cuenta de la correlación entre las competencias participativas y el desempeño laboral; se observa que la correlación de Spearman, $r=0.620$, es ligeramente alta y significativa, según lo indica la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

También es importante señalar que dichas competencias se relacionan de manera significativa con la eficacia y con la eficiencia, aunque con mayor intensidad con la primera dimensión.

4.2. DISCUSION

El presente estudio pretende determinar la relación existente entre las Competencias Profesionales y del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, en tal sentido se indica:

Comenzando con el objetivo general del presente trabajo de investigación, el mismo que está orientado a determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, se determinó que el 42.9% presentan competencias profesionales desarrolladas o muy desarrolladas, y el 45.7%, evidencia competencias medianamente desarrolladas, así como el desempeño laboral es catalogado en un nivel alto o muy alto por el 85.7%; estos mismos niveles también se reflejan en cuanto a la eficacia y eficiencia, según se deduce de las respuestas del 88.6% y 91.4%.

Los resultados del análisis de correlación muestran que las competencias profesionales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel relativamente alto, que resultó ser significativo, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.001$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral.

Hallazgos que se relacionan con los resultados de la investigación de Sanchez Campos, (2018) donde la variable independiente, competencias profesionales presenta el mayor porcentaje en la categoría regular en un 77,9 % y la variable dependiente desempeño laboral presenta el mayor porcentaje en la categoría regular en un 76,2 %, la prueba Chi cuadrado determinó que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones Tacna 2018, tal como se evidencia en los resultados obtenido en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, de acuerdo al p valor = 0.000.

Resultados que también se relacionan con la investigación de Paredes, (2017) quien concluye que, las competencias del personal operativo inciden en el desempeño laboral del sector hotelero, como lo demuestra el índice estadístico analizado de Spearman, ρ (rho) igual a 0,900 que indica una correlación alta entre las variables planteadas; por lo tanto se puede inferir que mientras mayor sea el nivel de competencias que posea el personal operativo mejor será su desempeño.

El primer objetivo específico, está orientado a determinar el grado de asociación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, se observa que sólo el 57.1% refiere que su jefe inmediato tienen la capacidad de liderazgo para hacer frente ante cualquier situación problemática en su entorno laboral; luego se encontró que el 62.9%, considera que su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones; el 48.6% indica que en la organización donde trabajan se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos, y una cifra muy reducida, 31.4%, indica que ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad por su capacidad de liderazgo.

A diferencia del trabajo de investigación titulado “Competencias Profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019” realizado por Saavedra Lopez, (2019), concluye que solo el 17% indicó que se evidencia bastante la capacidad de liderazgo de la dirección, ante cualquier situación, así como también se encontró que el 23% considera que es mucha la participación del personal en las propuestas de innovación para mejorar los procesos de la Dirección Regional de Educación, solo el 21% manifestó que en muchas ocasiones los toman en cuenta para otros cargos.

La siguiente dimensión, competencias metodológicas, demuestra que el 65.7% de los colaboradores considera que en la Municipalidad se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo, el 54.3% indica que se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, mientras que el 68.6% considera que tiene conocimiento de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo. El análisis de correlación de la tabla 10, muestra que las competencias metodológicas evidencian una correlación ligeramente baja, $r=0.456$, pero significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.006$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados proporcionan evidencias en favor de la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

De acuerdo al objetivo específico 3 pretende conocer la Asociación entre las competencias Sociales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, se encontró que el 48.6% participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo, mientras que el 45.7% considera que sus sugerencias son tomadas en consideración con el fin de dar solución a los problemas; luego se encontró que el 60% considera que el ambiente laboral es agradable dentro de su centro de labores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Asimismo, el trabajo de investigación de Saavedra Lopez, (2019), encontró que 21% expresaron mucha participación en la toma de decisiones junto a su equipo de trabajo, mientras que el 21% indicó que sus sugerencias son tomadas en consideración muchas veces, y solo el 15% señaló

que el ambiente laboral es bastante agradable en la Dirección Regional de Educación, resultados que tienen diferencias significativas con los resultados encontrados en nuestro trabajo de investigación.

Según los resultados para cuarto objetivo específico “asociación entre las competencias Participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande”, se encontró que el 74.3% de los colaboradores considera que las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo, mientras que el 60% considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo; una cifra mucho menor, 28.6%, considera que la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros dentro de la municipalidad.

Se concluye que existe asociación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, según correlación de Spearman, $r=0.620$, es ligeramente alta y significativa, según lo indica la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior a 0.05. Estos resultados conducen a aceptar la hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Sobre la hipótesis general se puede afirmar que: “Las competencias Profesionales se relaciona de manera directa y significativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Administración de La Municipalidad Distrital De Tambogrande”, de acuerdo a los resultados estadísticos respecto al coeficiente de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel relativamente alto, que resultó ser significativo, según se deduce de la significancia, $\text{Sig.}=0.001$, que resultó ser inferior a 0.05, es decir que a medida que la percepción promedio por las competencias profesionales aumenta, también aumenta el promedio logrado en el desempeño laboral.
2. Se afirma la hipótesis específica respecto a “Las competencias técnicas se asocia de manera positiva con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande” evidenciando que hay una correlación con tendencia baja, $r=0.363$, aunque es significativa, de acuerdo a la significancia, $\text{Sig.}=0.032$, que resulta ser inferior a 0.05, quedando demostrado que en general, al mejorar la competencia técnica de los colaboradores, mejora el desempeño laboral de los mismos.
3. Se aprueba la segunda hipótesis específica sobre “ las Competencias Metodológicas se asocia de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande”, según los análisis de los resultados donde se muestra que las competencias metodológicas evidencian una correlación ligeramente baja, $r=0.456$, pero significativa, según se deduce de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.006$, que resultó ser inferior a 0.05, es decir, al aumentar la percepción promedio por las competencias metodológicas, aumenta la valoración del desempeño laboral; o lo que es lo mismo, puntajes bajos en el desempeño laboral, se corresponden con puntajes bajos en la competencia metodológica
4. Se aprueba la tercera hipótesis específica referida a “Las competencias Sociales se asocian de manera positiva y significativa el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande”, de acuerdo a los resultados que demuestran que las competencias sociales evidencian una correlación ligeramente baja, $r=0.455$, aunque resultó ser significativa, según se deduce

de la significancia de la prueba, Sig.=0.006, inferior a 0.05, por lo que se concluye que a mayores competencias sociales, mayor será el nivel del desempeño laboral, de igual manera, puntajes bajos en desempeño laboral, mayormente se asocian a puntajes bajos en la competencia social.

5. Se afirma la cuarta hipótesis respecto a “Las competencias Participativas se asocian de manera directa y de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande”, partiendo de los resultados de la correlación de Spearman, con un valor $r=0.620$, la cual es ligeramente alta y significativa, según lo indica la significancia de la prueba, Sig.=0.000, que resultó ser inferior a 0.05, quedando demostrado que a medida que aumentan los niveles promedio de las competencias participativas, también aumentan los niveles del desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia De Administración De La Municipalidad Distrital De Tambogrande.

VI. RECOMENDACIONES

1. Con el presente trabajo de investigación, se demuestra que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, por lo que se recomienda al titular de la entidad, o al área de reclutamiento de personal, promover o desarrollar de manera continua la mejora de las competencias profesionales de sus trabajadores, que su rendimiento sea medido a través de indicadores de evaluación que permitan determinar el grado o nivel de capacidades profesionales de cada persona, o en su defecto, tener más rigurosidad al momento del reclutamiento, evaluación y selección del personal para su contratación, para así contar con profesionales aptos y competentes de acuerdo a los cargos o funciones a cubrir, Ya que sea ha demostrado que, a mayores niveles de competencias profesionales, será mayor el nivel del desempeño laboral de los colaboradores, de esa manera se tendrían mejores resultados que impactaría en la mejora de la prestación de los servicios públicos para el adecuado bienestar de la población.
2. Se deben fortalecer las competencias técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, de manera específica, tomando en cuenta al personal para otros cargos en la entidad por su capacidad de liderazgo, puesto que, según los resultados ha quedado demostrado que sólo un porcentaje reducido de trabajadores han sido considerados para otros cargos o funciones por su capacidad de liderazgo, esto puede ayudar a identificar puntos débiles en las diferentes áreas funcionales donde exista ineficiencia y ayudar en la mejora del desarrollo de funciones.
3. Existe asociación significativa entre competencias metodológicas y el desempeño laboral, pero se deben elaborar estrategias para el cumplimiento de las funciones administrativas dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande en los tiempos establecidos, así como considerar las charlas o capacitaciones sobre las diferentes funciones y procedimientos utilizados en su espacio de trabajo, para el adecuado cumplimiento de tareas asignadas.
4. Para la mejora de las competencias sociales, se debe evaluar y fomentar el adecuado ambiente laboral dentro de los centros de labores de la Municipalidad Distrital De Tambogrande, así como tomar acciones para su mejora, donde se permita a los

colaboradores participar, brindando sugerencias que deben ser tomadas en cuenta para la solución de problemas.

5. Al área de personal, desarrollar un “Plan para el desarrollo de las Competencias Profesionales de los colaboradores/as de la Municipalidad Distrital de Tambogrande”, en base a los análisis y evaluaciones de las capacidades y competencias que cuenta el personal contratado, así como realizar un adecuado seguimiento y monitoreo para su implementación.
6. Se recomienda, realizar investigaciones a nivel de institución de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, de las diferentes Gerencias, Sub Gerencias; áreas funcionales, respecto a las variables estudiadas, para tener un conocimiento global de cómo se encuentran desarrolladas las Competencias Profesionales y el Desempeño Laboral en sus trabajadores Municipales, así como tomar medidas correctivas para su mejora.
7. Determinar la percepción que tienen los jefes de áreas sobre los trabajadores a su cargo, respecto a las competencias profesionales y como ésta se relaciona con desempeño laboral, en base al cumplimiento de objetivos institucionales designados, para hacer una comparación entre la percepción que tienen los colaboradores sobre si mismos, y su desempeño real reflejada en sus resultados.
8. Elaborar el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)** de **SERVIR**, según lo establecido por la Autoridad Nacional Del Servicio Civil, teniendo como objetivo mejorar el desempeño de las y los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos, asimismo asegurar la profesionalización de la función pública, a fin de contar con servidores/as con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan. El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de las y los servidores cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLES, M. A. (2009). *GESTION POR COMPETENCIAS- DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS*.
- ANEAS ALVAREZ, A. (2003). *COMPETENCIAS INTERCULTURALES TRANSVERSALES EN LA EMPRESA: UN MODELO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS* .
- Atoche Espinoza, E. (2020). *GESTION POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46930>
- BIZNEO BLOG. (s.f.). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO . GESTION DEL TALENTO*.
- BOYATZIS, R. (2002). El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- BUNK, G. P. (1994). *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14, 1994. *LA TRANSMISION DE LAS COMPETENCIAS EN LA FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DE LA RFA*.
- CHIEVENATO, I. (2000). *GESTION DEL TALENTO HUMANO Tercera edición*. Elsevier Editora Ltda. ISBN 978-85-352-2512-9.
- CORTEZ, N. (2020). *COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CETRAEMELESA*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2374/1/CORTEZ%20CEVALLOS%20NADIA.pdf>
- ECHEVARRIA, B., & MARTINEZ, P. (2009). FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 125-147 *Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España*, 125-147.
- Godoy, Rodrigo; Bresó, Edgar. (2013). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 29, núm. 2, agosto, 2013, , pp. 59-64.
- GOMEZ ROJAS, J. P. (2015). ARTÍCULO DE REVISIÓN. *Las competencias profesionales*.
- GOMEZ ROJAS, J. P. (2015). *Gómez-Rojas JP. Las competencias profesionales. Rev Mex Anest. 2015;38(1):49-55*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- GONZALES JARAMILLO, S. (2011). *González JS, Ortiz GM. Las competencias profesionales en la Educación Superior . Revista Cubana de Educación Médica Superior. 2011;25(3):334-343*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2011/cem113k.pdf>
- HERNANDEZ , R., FERNANDEZ, C., & BAPTISTA, L. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 6TA EDICION* . MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- ISFOL, I. P. (1995). *MODELO DE COMPETENCIAS. MODELO DE COMPETENCIAS DEL INSTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LABORATORI: ISFOL*.

- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- MIJA CORTEZ, N. E., & SURITA ALTAMIRANDO, F. I. (2021). *Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba- Piura 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62791/Mija_CNE-Surita_AFI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS. (2010). Instructivo para la Formulación de Indicadores.
- MONTANE RALAT, J. (2010). *INTRODUCCION A LA INVESTIGACION BASICA*. Obtenido de <file:///C:/Users/Karol/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- MORENO, L., RAMIREZ, K., & TAM. (2016). *EL DESARROLLO DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- OIT. (s.f.). *LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES*. Obtenido de <https://www.otece.com/otc-competencias-oit.html>
- PAICO, M. (2019). *IMPLEMENTACIÓN DE LAS 5S PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ALMACÉN DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA COMERCIAL ÁLVAREZ BOHL SRL, PIURA 2019*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2154/ADM-PAI-ROS-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PANORAMA LABORAL . (2020). PANORAMA LABORAL 2020 América Latina y el Caribe Edición COVID-19. 2020.
- Paredes, A. (2017). *“COMPETENCIAS DEL PERSONAL OPERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO” Ambato – Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26761/1/09%20GTH.pdf>
- PEREDA, M., & SANZ, G. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos.
- PÚM, K. M. (2018). *COMPETENCIAS LABORALES Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- QUAGLIA, A., & GUTIERREZ, C. F. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RIBES, G., PERELLO, R., & HERRERO, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas.
- SAAVEDRA LOPEZ, M. A. (2019). *COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SAAVEDRA LOPEZ, M. A. (2019). *COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TUMBES, 2019*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5207>

SANCHEZ CAMPOS, J. A. (2018). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los gestores públicos en la superintendencia nacional de migraciones- Tacna 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34827/sanchez_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

vargas, M., Fernandez, L., Quiroz, J., & Cacho, A. (2020). *Revista Pakamuros. Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19*, 105-115.

VIII. ANEXOS:

5.1. Anexo N° 01: Matriz básica de consistencia

MATRIZ BÁSICA DE CONSISTENCIA

Título del Proyecto: Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande

Nombre del Tesista: Br. Donald Miguel Roa Vilcazan

	PREGUNTAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
G	¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Si, existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande	Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
E 1	¿Cómo se relacionan las competencias Técnicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Si, existe relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Determinar cómo las competencias técnicas se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
E 2	¿Cómo se relacionan las competencias Metodológicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Si, existe relación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Determinar cómo las competencias Metodológicas se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
E 3	¿Cómo se relacionan las competencias Sociales con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.	Si, existe relación significativa entre las competencias sociales entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Determinar cómo las competencias Sociales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.
E 4	¿Cómo se relacionan las competencias Participativas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.	Si, existe relación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Conocer cómo las competencias Participativas se relacionan con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Anexo N.º 02: Matriz general de consistencia

MATRIZ GENERAL DE CONSISTENCIA				
Título:	Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande			Piura- Perú 2021
Nombre de Tesista:	Br. Donald Miguel Roa Vilcazan			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Indicadores	Metodología
General	General	General	Unidad de Análisis	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No Experimental
¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Determinar cómo las competencias profesionales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Si, existe relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande	Variable Independiente: Competencias Profesionales	
Específico	Específico	Específico	Dimensiones	Nivel: Descriptivo - Correlacional Método: Hipotético- Deductivo
¿Cómo se relacionan las competencias Técnicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Determinar cómo las competencias técnicas se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Si, existe relación significativa entre las competencias técnicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	(1) Competencia Técnica (2) Competencia Metodológica (3) Competencia Social (4) Competencia Participativa. Indicadores (1) Liderazgo, Capacidades éticas. (2) Aplicación de estrategias, Participación personal. (3) Soluciones a problemas en el trabajo, Toma de decisiones. (4) Responsabilidad	

¿Cómo se relacionan las competencias Metodológicas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	Determinar cómo las competencias Metodológicas se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Si, existe relación significativa entre las competencias metodológicas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Técnicas e Instrumentos De muestreo: Censo
¿Cómo se relacionan las competencias Sociales con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.	Determinar cómo las competencias Sociales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Si, existe relación significativa entre las competencias sociales entre las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Dimensiones: (1) Eficacia (2) Eficiencia	De Recolección de datos: Encuesta -Cuestionario De Análisis: - Sistema estadístico IBM SPSS - Análisis estadístico (Alfa de Cronbach)
¿Cómo se relacionan las competencias Participativas con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?.	Conocer cómo las competencias Participativas se relacionan con en el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Si, existe relación significativa entre las competencias participativas y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande.	Indicadores: (1) Metas diarias, Objetivos del cargo (2) Cumplir con actividades diarias, Proactividad, Habilidades intelectuales.	Población: Está constituida por los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande- 35 trabajadores Muestra: será la población en su totalidad, por ser una población pequeña. Procedimientos: solicitud de autorización, elaboración de encuesta, prueba piloto para verificar su validez, procesar los resultados de la encuesta, análisis de resultados.

Fuente: Elaboración propia.

5.3. Anexo N° 03: Formatos de validez

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “COMPETENCIAS PROFESIONALES”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Competencia Técnica		X		X		X		
1	¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación?	X		X		X		
2	¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
4	¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?	X		X		X		
Dimensión B. Competencia Metodológica								
5	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	X		X		X		
6	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
7	¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?	X		X		X		
Dimensión C. Competencia Social								
8	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
Dimensión D Competencia Participativa								

11	¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	X		X		X		
12	¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	X		X		X		
13	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		
	TOTALES	13		13		13		

En su opinión, el instrumento resulta:

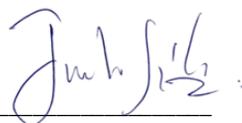
(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: SUAREZ CARRASCO FERNANDO.

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

FIRMA DEL EXPERTO: _____



DNI N°: 02616283

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “COMPETENCIAS PROFESIONALES”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Competencia Técnica		X		X		X		
1	¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación?	X		X		X		
2	¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
4	¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?	X		X		X		
Dimensión B. Competencia Metodológica								
5	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	X		X		X		
6	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
7	¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?	X		X		X		
Dimensión C. Competencia Social								
8	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
Dimensión D Competencia Participativa								
11	¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	X		X		X		

12	¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	X		X		X		
13	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		
	TOTALES	13		13		13		

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: HECTOR ORLANDO ARICA CLAVIJO

GRADO ACADÉMICO : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mg. Arica Clavijo Hector Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

FIRMA DEL EXPERTO: _____

DNI N°: 02786302

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “COMPETENCIAS PROFESIONALES”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Competencia Técnica		X		X		X		
1	¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación?	X		X		X		
2	¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
4	¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?	X		X		X		
Dimensión B. Competencia Metodológica								
5	¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?	X		X		X		
6	¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
7	¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?	X		X		X		
Dimensión C. Competencia Social								
8	¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?	X		X		X		
10	¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?	X		X		X		
Dimensión D Competencia Participativa								
11	¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?	X		X		X		

12	¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?	X		X		X		
13	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?	X		X		X		
	TOTALES	13		13		13		

En su opinión, el instrumento resulta:

Aplicable Aplicable con correcciones No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: RAUL EDUARDO RAMIREZ FARIAS

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA



 Dr. Raul Eduardo Ramirez Farias
 CPPe N° Reg. 313003
 D.N.I. 02823498

FIRMA DEL EXPERTO: _____

DNI N°: 02823498

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Eficacia		X		X		X		
1	¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?	X		X		X		
2	¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo?	X		X		X		
3	¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida?	X		X		X		
4	¿Comprendes las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		
Dimensión B. Eficiencia								
5	¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente?	X		X		X		
6	¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	X		X		X		
7	¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
	TOTALES	9		9		9		

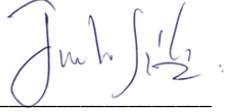
En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: SUAREZ CARRASCO FERNANDO.

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI N°: 02616283

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Eficacia		X		X		X		
1	¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?	X		X		X		
2	¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo?	X		X		X		
3	¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida?	X		X		X		
4	¿Comprendes las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		
Dimensión B. Eficiencia								
5	¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente?	X		X		X		
6	¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	X		X		X		
7	¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
	TOTALES	9		9		9		

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: HECTOR ORLANDO ARICA CLAVIJO

GRADO ACADÉMICO : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



Mg. Arica Clavijo Hector Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

FIRMA DEL EXPERTO: _____

DNI N°: 02786302

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

FORMATO DE VALIDEZ

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL”

Título de la investigación: “Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración, Municipalidad Distrital de Tambogrande”.

Es de gran relevancia, realizar la evaluación de los instrumentos de recolección de información con la finalidad de confirmar que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; brindando aportes tanto al área investigativa de la carrera profesional de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. Como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

N°: Ítems	DIMENSIONES/INDICADOR	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión A. Eficacia		X		X		X		
1	¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?	X		X		X		
2	¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo?	X		X		X		
3	¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida?	X		X		X		
4	¿Comprendes las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		
Dimensión B. Eficiencia								
5	¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente?	X		X		X		
6	¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?	X		X		X		
7	¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
	TOTALES	9		9		9		

En su opinión, el instrumento resulta:

(X) Aplicable () Aplicable con correcciones () No Aplicable

Piura, 13 de Enero de 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES: RAUL EDUARDO RAMIREZ FARIAS

GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA



Dr. Raúl Eduardo Ramírez Farias
CPPe N° Reg. 313003
D.N.I. 02823498

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI N°: 02823498

¹Claridad: los enunciados se entienden fácilmente

²Pertinencia: la pregunta está relacionada con la dimensión, variable, etc.

³Relevancia: la pregunta planteada permite solucionar alguna parte del problema planteado

5.4. Anexo N° 4: Resultados del análisis de Confiabilidad (alfa de Cronbach).

Variable: Competencias Profesionales.

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	SUMA
Respuesta 1	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	55
Respuesta 2	4	3	1	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	30
Respuesta 3	5	5	2	1	2	3	2	1	1	3	5	5	1	36
Respuesta 4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	57
Respuesta 5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
Respuesta 6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	38
Respuesta 7	2	1	3	1	3	3	2	1	1	1	4	1	1	24
Respuesta 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
Respuesta 9	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	2	3	40
Respuesta 10	5	2	5	1	3	4	4	2	2	5	4	3	1	41
VARIANZAS	0.89	1.65	1.44	1.85	0.89	0.61	0.84	1.76	1.8	1.25	0.69	1.65	1.65	

α (Alfa) =	0.9077
K (número de ítems) =	13
ΣV_i (varianza de cada ítem) =	16.97
Vt (varianza total) =	104.69

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9077	13

Variable: Desempeño laboral:

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	SUMA
Respuesta 1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
Respuesta 2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
Respuesta 3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
Respuesta 4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
Respuesta 5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
Respuesta 6	4	3	4	2	4	4	4	3	3	31
Respuesta 7	4	5	4	4	5	5	5	3	4	39
Respuesta 8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
Respuesta 9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
Respuesta 10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
VARIANZAS	0.24	0.45	0.24	0.81	0.16	0.21	0.24	0.76	0.44	

α (Alfa) =	0.85963455
K (número de ítems) =	9
ΣV_i (varianza de cada ítem) =	3.55
Vt (varianza total) =	15.05

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	9

5.5. Anexo 5: Encuesta



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE.

Datos generales

Edad: _____ Sexo F M

Cargo: _____

Presentación: Este cuestionario tiene por objetivo determinar cómo las Competencias Profesionales se relacionan con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de Municipalidad Distrital de Tambogrande. Agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, **sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.**

Instrucciones: Ud. Encontrará una serie de preguntas de cada una de las variables mencionadas anteriormente. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cuales debe seleccionar sólo una, marcando con una (x):

COMPETENCIAS PROFESIONALES	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
Competencia Técnica					
1.- ¿Se evidencia la capacidad de liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, ante cualquier situación problemática en su entorno laboral?					
2.- ¿Su equipo de trabajo desarrolla capacidades éticas, y morales para el ejercicio de sus funciones?					
3.- ¿Se promueve la participación del personal, en las propuestas de innovación para mejorar los procesos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?					
4.- ¿Ha sido tomado en cuenta para otros cargos en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, por su capacidad de liderazgo?					
Competencia Metodológica					
5.- ¿Se promueve la participación individual y colectiva en su espacio de trabajo?					
6.- ¿Se utilizan estrategias para el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Tambogrande?					
7.- ¿Tiene Ud. Conocimientos de los diversos procedimientos utilizados en su espacio de trabajo?					
Competencia Social					
8.- ¿Ud., participa en la toma de decisiones junto con su equipo de trabajo?					
9.- ¿Son tomadas en consideración sus sugerencias para la solución de problemas?					
10.- ¿Considera que el ambiente laboral es agradable dentro de su centro de labores en la Municipalidad Distrital de Tambogrande?					
Competencia Participativa					

11.- ¿Las responsabilidades que se le asignan están relacionadas a las funciones que desempeña dentro de su cargo?					
12.- ¿Considera que existe disposición por parte de sus compañeros para trabajar en equipo?					
13.- ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
DESEMPEÑO LABORAL	Muy poco	Poco	Regular	Mucho	Bastante
Eficacia					
14.- ¿Las metas diarias las cumple en el tiempo solicitado?					
15.- ¿Cumple con los objetivos según el cargo que desempeña en el tiempo establecido a largo plazo?					
16.- ¿Cumple responsablemente el horario de entrada y salida?					
17.- ¿Comprendes las necesidades de la población para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
Eficiencia					
18.- ¿Realiza las actividades que a usted se le asigna directamente?					
19.- ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?					
20.- ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?					
21.- ¿Ud., se siente motivado en el desarrollo de sus funciones?					
22.- ¿Muestra comprensión de las tareas, funciones, y procedimientos para desarrollar su trabajo?					

Muchas gracias por su apoyo.

5.6. Anexo 6: Informe de originalidad (reporte Turnitin)

Informe Final de tesis

por Donald Roa Vilcazan

Fecha de entrega: 07-jul-2022 05:44p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1867852899

Nombre del archivo: PROYECTO_DE_TESIS_MUNICIPALIDAD_DE_TAMBOGRANDE-Donald_Roa.docx (1.19M)

Total de palabras: 20023

Total de caracteres: 112904

Informe Final de tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

43	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
44	ebin.pub Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
49	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
50	www.meditex.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

5.7. Anexo 7: Carta de autorización de la Municipalidad para desarrollo de investigación:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE

Jr. Castilla N° 449 – Tambogrande – Piura.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"



GERENCIA DE ADMINISTRACION

Tambogrande, 11 de Noviembre del 2021

CARTA N° 009-2021-MDT-G.ADM

SR. BACH.
ROA VILCAZAN DONALD MIGUEL

ASUNTO: Autorización para desarrollo de trabajo de investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez brindarle la **Autorización** para que desarrolle el trabajo de investigación titulado "Las Competencias Profesionales y el Desempeño laboral en el personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande", para de esta manera recoger la información necesaria para su tesis para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Piura.

Sin otro particular, me despido de Ud. sin antes reiterarle las consideraciones del caso.

Atentamente,


Lic. Adm. Patricia A. Saavedra Cordova
GERENTE DE ADMINISTRACION

cc.
Archivo