



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE
ESTUDIOS DE LA MPMN - 2022**

PRESENTADO POR

BACH. LESLY VALERI TEJADA ALVAREZ

ASESOR

MGR. DANIEL GARCIA RODRÍGUEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Definición del Problema.....	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos de la Investigación	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Justificación e Importancia de la investigación.....	18
1.4.1. Justificación Teórica	18
1.4.2. Justificación Práctica.....	18
1.4.3. Justificación Metodológica:	19
1.5. Variables Operacionalización.....	19
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	21
1.6.1. Hipótesis General	21

1.6.2. Hipótesis Específicas.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la Investigación	22
2.1.1. A Nivel Internacional	22
2.1.2. A Nivel Nacional.....	23
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Estructura Orgánica.....	26
2.2.2. Competencias Laborales	26
2.2.3. Evaluación de competencias laborales	28
2.2.4. Desempeño laboral	29
2.2.5. Condiciones de la Evaluación de Desempeño.....	30
2.2.6. Modelos de Evaluación	30
2.3. Marco Conceptual	31
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	33
3.1. Tipo de Investigación	33
3.2. Diseño de Investigación	33
3.3. Población y Muestra.....	34
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	34
3.4.1. Técnica	34
3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos	34
3.4.3. Escala de Medición	35
3.5. Validez del Instrumento	36
3.5.1. Confiabilidad del Instrumento.....	36
3.5.2. Baremos del Instrumento	37

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	41
4.1. Presentación de Resultados	41
4.1.1. Resultado por Objetivo General	41
4.1.2. Resultados por Objetivos Específicos	43
4.1.3. Comprobación de Hipótesis General.....	47
4.1.4. Comprobación de Hipótesis Específicas	49
4.2. Discusión de Resultados.....	52
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	63
Anexo 1: Matriz de consistencia.	63
Anexo 2. Instrumentos	65
Anexo 3. Validación del instrumento	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	20
Tabla 4 Escala de Medición	36
Tabla 5 Validación de Juicio de Expertos.....	36
Tabla 6 Escala de interpretación de la confiabilidad	36
Tabla 7 Nivel de confiabilidad de la variable Competencias Laborales	37
Tabla 8 Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral	37
Tabla 9 Baremos Variable Competencias Laborales	37
Tabla 10 Baremos Variable Desempeño Laboral	38
Tabla 11 Prueba de Normalidad Variable Competencias Laborales	38
Tabla 12 Prueba de Normalidad Variable Desempeño Laboral.....	39
Tabla 13 Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Técnicas	39
Tabla 14 Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Sociales	40
Tabla 15 Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Individuales.....	40
Tabla 16 Resultados por Objetivo General	41
Tabla 18 Resultados por Objetivo Específico 1	43
Tabla 19 Resultados por Objetivo Específico 1	44
Tabla 20 Resultados por Objetivo Específico 2	45
Tabla 22 Resultados por Objetivo Específico 3	46
Tabla 24 Prueba de Normalidad Competencias Laborales y Desempeño Laboral	48

Tabla 25 Incidencia entre la Variable Competencias Laborales y Desempeño Laboral	48
Tabla 26 Prueba de Normalidad dimensión Competencias Técnicas y variable Desempeño Laboral	49
Tabla 27 Incidencia entre la Dimensión Competencias Técnicas y la Variable Desempeño Laboral	49
Tabla 28 Prueba de Normalidad dimensión Competencias Sociales y variable Desempeño Laboral	50
Tabla 29 Incidencia entre la Dimensión Competencias sociales y la Variable Desempeño Laboral	51
Tabla 30 Prueba de Normalidad dimensión Competencias Individuales y variable Desempeño Laboral	51
Tabla 31 Incidencia entre la Dimensión Competencias individuales y la Variable Desempeño Laboral	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura Orgánica	26
Figura 2 Ficha del Cuestionario	35
Figura 3 Resultados por Objetivo General.....	42
Figura 4 Resultado por Objetivo Específico 1	44
Figura 5 Resultado por Objetivo Específico 2	45
Figura 6 Resultados por Objetivo Específico 3.....	47

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

MPMN : Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

RESUMEN

En la investigación que sigue; se aborda la relación de causa y efecto que existe entre la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral del área administrativa constituida por la Sub Gerencia de Estudios de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto (en adelante MPMN), durante el año 2022; para cuyo fin se plantea delimitar la influencia que existe entre las mencionadas competencias laborales, en calidad de variable independiente, y el desempeño laboral, en calidad de variable dependiente; dentro del entorno de investigación.

De esta forma, el presente estudio trabaja un análisis de enfoque descriptivo – correlacional, en base a una muestra constituida por 58 elementos dentro del área de estudio; quienes proporcionaron información a la investigación a través de un cuestionario contenedor de 38 ítems, donde se concluye: respecto a la incidencia, el 25.9% considera que la relación de las variables tiene un nivel bajo; el 25.9% considera que la relación de las variables tiene un nivel medio; y el 5.2% considera que la relación de las variables tiene un nivel alto. Asimismo, ambas variables cuentan con una significancia del .000; dato que es inferior al estándar 0.05; lo que sugiere admitir la hipótesis alterna, donde las variables no presentan una distribución normal, y en consecuencia desarrollar una prueba no paramétrica para analizar la incidencia. Finalmente, el coeficiente Rho de Spearman es 0.470 lo que indica una incidencia positiva media entre las variables.

Palabras claves: Desempeño, eficiencia, recurso humano, competencias, desarrollo.

ABSTRAC

In the investigation that follows; The cause and effect relationship that exists between the variable job skills and the variable job performance of the administrative area constituted by the Sub Management of Studies of the Mariscal Nieto Provincial Municipality, during the year 2022, is addressed; for which purpose it is proposed to delimit the influence that exists between the aforementioned work competencies, as an independent variable, and work performance, as a dependent variable; within the research environment.

In this way, the present study works on a descriptive-correlational approach analysis, based on a sample made up of 58 elements within the study area; who provided information to the research through a questionnaire containing 38 items, where it is concluded: regarding the incidence, 25.9% consider that the relationship of the variables has a low level; 25.9% consider that the relationship of the variables has a medium level; and 5.2% consider that the relationship of the variables has a high level. Likewise, both variables have a significance of .000; data that is less than the standard 0.05; which suggests admitting the alternative hypothesis, where the variables do not present a normal distribution, and consequently developing a non-parametric test to analyze the incidence. Finally, Spearman's Rho coefficient is 0.470, which indicates a medium positive incidence between the variables.

Keywords: Performance, efficiency, human resources, skills, development

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto internacional en general, se puede observar un problema que afecta al común denominador de países alrededor del mundo, está referido a la administración del capital humano y por ende su productividad respecto de los roles que se les asigna y los requerimientos mínimos que se deben cumplir para tal fin. Estos problemas se agravan, cuando de instituciones públicas se trata, lo cual implica como resultado, la eficiencia y eficacia de los Estados, a fin de solucionar los problemas sociales que afectan a cada país, o cual muchas veces conlleva a tener sectores públicos estatales demasiado burocráticos y lentos.

De esta forma; en el primer capítulo de este estudio se desarrolla la problemática general de la investigación; además se formula el problema general y los problemas específicos investigativos; de igual forma se contextualiza dicha problemática en base a definiciones del entorno nacional e internacional; para en seguida plantear los objetivos general y específicos y justificar la investigación; para finalmente dentro del capítulo, desarrollar las hipótesis investigativas junto a la operacionalización de las variables.

En el segundo capítulo; se abordan los antecedentes de la investigación; de manera internacional, nacional y regional; esta información es acompañada con las bases teóricas referidas a los conceptos representados en la operacionalización de las variables; y en último, se presentan las definiciones determinantes para enmarcar el estudio.

En el tercer capítulo; se presentan los parámetros estadísticos del estudio; el diseño, el enfoque, y el tipo de la investigación; además de representar la población y la muestra en la que se va a aplicar la técnica investigativa; para finalmente, hacer precisión en el análisis de datos.

En el cuarto capítulo; están mencionados los resultados del estudio en función a los objetivos planteados en la investigación; igualmente se realiza la comprobación de la hipótesis general y específicas y finalmente en el capítulo se discuten los resultados obtenidos.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones a las que se arriba dentro de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Dentro del contexto internacional en general, se puede observar un problema que afecta al común denominador de países alrededor del mundo, esta referido a la administración del capital humano y por ende su productividad respecto de los roles que se les asigna y los requerimientos mínimos que se deben cumplir para tal fin.

Estos problemas se agravan, cuando de instituciones públicas se trata, lo cual implica como resultado, la eficiencia y eficacia de los Estados, a fin de solucionar los problemas sociales que afectar a cada país, o cual muchas veces conlleva a tener sectores públicos estatales demasiado burocráticos y lentos.

Sin embargo, si los recursos humanos son adecuadamente aprovechados de acuerdo a las metas planificadas de forma institucional, constituyéndose en una tarea fundamental, en saber definir los perfiles profesionales adecuados para su ejecución.

En ese contexto, las normas ISO 9000 del 2005, establece sobre las aptitudes competenciales en materia laboral, son la capacidad probada previamente que garantiza la correcta aplicación del conjunto de conocimientos y cualidades requeridas para la función, mientras que autores de renombre, tales como Idalberto Chiavenato, las definen como el conjunto de características cualitativas individuales y mínimas que son fundamentales para el cumplimiento de los roles que se encargan al recurso humano; agregando que, en ese sentido todo personal cuenta un limitado stock de cualidades mínimas que le permiten asumir las

funciones encomendadas dentro de su organización; finalmente, se agrega que la definición de competencias está ligada a los caracteres subyacentes al recurso humano, y se refieren sin lugar a dudas a la consecución exitosa de objetivos dentro del lugar de trabajo. (Boyatzis, 1982).

Por otro lado, al definir el desempeño laboral; afirmamos que este resulta como la conducta del recurso humano y su predisposición para la consecución de objetivos reales de la organización; lo cual determina la estrategia de carácter personal que este asume para alcanzarlos. (Chiavenato, 2000, p. 359). De igual forma Faria (1995) establece el concepto de desempeño laboral fijándose en la conducta de los empleados respecto de las características de sus funciones y actividades encomendadas, estableciendo un punto medio entre lo que el puede ofrecer y lo que la empresa espera de su trabajo.

Al margen de los actuales esfuerzos del gobierno, por fomentar la meritocracia a treves del servicio civil - Servir, y la recomendación de implementar los denominados Manuales de Perfiles de Puestos - MPP y Cuadros de Puestos de la Entidad - CPE, correspondiente a los Gobiernos Municipales, las competencias laborales establecidas como requisitos para el cumplimiento de una determinada función dentro de la organización gubernamental, se encuentran establecidas en lo que se denomina MOF - Manual de Organización y Funciones.

En lo que respecta a la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, el Manual de Organización y Funciones vigente a la fecha, fue aprobado el año 2009, desde entonces, no se han efectuado modificaciones al mismo, por lo que se hace necesario conocer, como estas influyen o impactan de forma directa en la dimensión del desempeño laboral del recurso humano, específicamente, sobre los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN - 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?

¿Cuál es la influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?

¿Cuál es la influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN - 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

Determinar la influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

Determinar la influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

1.4. Justificación e Importancia de la investigación

Respecto a la relevancia sobre el presente proyecto investigativo, esta radica en su originalidad y precisión, siendo único en su género y en la temática abordada en cuanto a gobiernos locales se refiere, contribuyendo a conocer y mejorar en perspectiva, la labor que realiza el recurso humano del área administrativa de la Sub Gerencia de Estudios en la MPMN, teniendo en cuenta las competencias que cada profesional debe reunir en el área.

1.4.1. Justificación Teórica

Es de vital importancia realizar el proyecto de investigación a fin de tener bases teóricas sólidas que coadyuven a solucionar cualquier situación referente al problema planteado, para lo cual se plantea la aplicación de todo el marco teórico aprendido durante las sesiones académicas recibidas en las aulas, puesto que de esta forma, se espera una mejor consecución de resultados en cuanto a eficacia y eficiencia a favor de la institución y, en el caso concreto, de su recurso humano; siendo, este último, un factor clave que determina el correcto funcionamiento de la institución a través de proceso comunicativo eficaz sobre el rol de actividades obligatorias de acuerdo a sus competencias en el entorno que se investiga dentro de la MPMN y viceversa, siendo así que se permita cubrir los espacios sin ocupar que pudieran existir en la institución, en cuanto a las competencias necesarias para cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades establecidas.

1.4.2. Justificación Práctica

La identificación de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente de la investigación, generará impacto positivo dentro del Recurso Humano del entorno investigado, debido a que se espera un mejor diseño de control a nivel administrativo, primando sobre todo la eficacia para la consecución de objetivos.

Por otro lado, sobre el presente proyecto, resulta de una factibilidad real, toda vez que se tiene a favor el tiempo prudencial para el levantamiento y procesamiento de la información de campo, que permita desarrollar conclusiones a

partir de nuestros objetivos planteados. De igual forma, existe la predisposición de recursos de tipo humano, económico, material, tecnológico, entre otros; la misma que permite el acceso al conjunto de información de campo necesario para el análisis del presente fenómeno dentro de la Sub gerencia de Estudios de Inversión en la Municipalidad del Mariscal Nieto.

1.4.3. Justificación Metodológica:

Desde un punto de vista metodológico, la Sub gerencia de Estudios de Inversión y la propia Municipalidad del Mariscal Nieto de Moquegua, se benefician del mismo ya que contarán con una guía que les permitirá realizar la adecuación de los perfiles profesionales necesarios para la ejecución y consecución de los roles y funciones, en sintonía con el nivel de responsabilidad que se le haya atribuido; llevando a cabo, para ello, un adecuado procesamiento de datos e interpretación de los mismos según las competencias requeridas.

1.5. Variables Operacionalización.

Variable Independiente

Competencias Laborales. Capacidad efectiva de ejecución de las actividades encomendadas.

Variable Dependiente

Desempeño Laboral. Rendimiento del recurso humano.

Tabla 1*Operacionalización de Variables*

Variables		Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento
Independiente	Competencias Laborales	Competencias Técnicas	Habilidades Profesionales Relevancia de la tarea Retroalimentación del trabajo	Encuesta / Cuestionario
		Competencias Sociales	Habilidades sociales Habilidades para el planeamiento Habilidades para trabajar con otros	
		Competencias Individuales	Habilidad Individual Conocimiento del Trabajo Habilidad para trabajar solo	
Dependiente	Desempeño Laboral	Condiciones Personales	Asistencia y puntualidad Iniciativa Esfuerzo y responsabilidad	
		Características del Trabajo	Cantidad de trabajo Autonomía Equidad de salario	
		Relaciones Interpersonales	Entre compañeros de trabajo Retroalimentación del personal Participación en la planificación	

Nota. Elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

Existe influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN - 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

Existe influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

Existe influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Se consideraron los siguientes trabajos de investigaciones, ya que guardan relación con las variables objeto de estudio:

2.1.1. A Nivel Internacional

Guerrero F., Neira L., Vásconez H. (2019), en la investigación que realiza sobre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño dentro de las organizaciones públicas de gobierno, plantea dentro de sus objetivos el poder identificar qué relación existe entre estas dos dimensiones dentro del escenario seleccionado para la aplicación de sus instrumentos. En el desarrollo de su investigación, tenemos un nivel correlacional en el cual se sostiene un diseño investigativo no experimental de corte transversal, aplicado a una población de 112 individuos los cuales son parte del aparato estatal ocupando diferentes cargos en la función administrativa, dentro de la jurisdicción de Manta en el país Ecuador, durante el periodo del año 2019, en lo que respecta a su primer semestre.

La conclusión del trabajo permite afirmar que, sobre la dimensión del clima organizacional hay una predominancia respecto al de tipo autoritario - explotador y el grupal – participativo, lo que a su vez es una clara representación de que el recurso humano está dirigido accionar favorablemente siempre y cuando se den este tipo de condiciones; lo mismo que permite entender un mayor nivel de efectividad dentro del clima organizacional participativo en grupo, lo que lleva a suponer que

dentro de este ambiente se puede conseguir los resultados necesarios para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Por otro lado, Mazabanda (2010), investiga la relación entre el instrumento MOF y el recurso humano de una empresa privada denominada LADY ROSE dentro de la jurisdicción de Ambato, para la Facultad de Administración de la Universidad Técnica de Ambato, le permite concluir que la gerencia LADY ROSE tiene un modelo de dirección de empresa, de forma empírica ya que no cuenta con una adecuada estructura organizacional para la dimensión de función, que permita garantizar un adecuado desarrollo de los procesos administrativos necesarios para la institución. Asimismo, señala que la organización, no tiene los suficientes roles necesarios para cada uno de los cargos que tiene su estructura orgánica, lo cual afecta directamente la administración organizacional por una posible duplicidad en el cumplimiento de funciones.

En último; Escobar (2002), dentro de su investigación que aborda el diseño del instrumento MOF para la empresa corporativa regional CENTRO CORSICEU, con la finalidad de obtener el título de administrador por la Universidad Técnica de Ambato; concluye que en el análisis de la situación real que es parte de la vida cotidiana de la corporación, surge la necesidad de constituir un manual de organización de funciones, que sirva de guía para el recurso humano sobre las responsabilidades que estos tienen en la institución; asimismo, concluye la falta de un plan de gestión de subsistemas dentro del área del factor humano, el cual permita un mejor desempeño organizacional.

2.1.2. A Nivel Nacional

Pérez, J. y Quispe R. (2018), en la investigación que realizan para abordar los conceptos referidos a la gestión de conductas laborales y la adecuada gestión del personal dentro del Gobierno Local de Huancavelica, para el período 2017; se concluye que la competencia del recurso humano y su adecuada gestión se sitúan como un proceso gradual que lleva a la identificación de todas las actitudes necesarias para cubrir determinada área de trabajo; plasmadas de forma concreta en un cuadro de perfiles que resulta objetivo y medible, con la finalidad de modificar

la forma de dirección del recurso humano y gestionarla de una forma integral y mucho más efectiva; en sintonía con los objetivos de la institución. Así pues, el objetivo de su estudio que fue de tipo nivel descriptivo y de corte correlacional, estuvo orientado a establecer la relación entre las dimensiones de competencia laboral y administración del capital humano dentro el entorno, se trabajó con una muestra de 80 personas que estuvieron integradas por individuos trabajadores en la municipalidad para después obtener a partir de la información que señalaron una relación del 71% entre las variables; lo que en buena cuenta se considera una correlación positiva con alto grado; de igual forma, la correlación entre la dimensión interpersonal y la dimensión organizacional es del 70%; mientras que para la dimensión tecnológica es el 47%, y para la dimensión intelectual es el 48%.

Saavedra, M. (2019), en el trabajo que realiza acerca de las competencias laborales y el desempeño dentro de la Dirección de Educación de Tumbes, contempla como objetivo el poder esclarecer la incidencia de las variables determinadas, para el período 2019. Dentro del área de estudio, para su proyecto investigativo establece un estudio descriptivo de diseño correlacional y corte transversal, arribando a las conclusiones de que el 62% de los directores del área de estudio no cuentan con adecuadas competencias laborales; el 38% de los mismos tiene un conocimiento deficiente respecto a la metodología de trabajo; el 56% de los analizados sostienen que una de las principales falencias en la organización es la inexacta motivación para la consecución de objetivos; el 65% de los directores considera que sus subordinados no cuentan con actitudes óptimas para el desempeño de sus funciones; el 37% de los empleados señalan que los directores no los toman en cuenta; el 54% de los empleados señalan que los directores no tienen las competencias de dirección necesarias para asumir el puesto. De esta manera se entiende que existe una relación de carácter positivo entre las dimensiones de competencia técnica, social, metodológica, además del desempeño laboral, dado que la correlación de estas dimensiones es de 0.44 y 0.49; asimismo, se concluye una relación de nivel bajo entre las dimensiones de competencia participativa y de desempeño laboral con un nivel de correlación del 0.39.

Medina, S. (2017), en el desarrollo de su estudio para optar el Título de Magíster, que abarca el análisis del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Local del Santa en Chimbote, durante el período 2017; plantea como fin general, establecer el nivel de desempeño del recurso humano estable en el gobierno local señalado, durante el período comprendido en el año 2017; para lo cual fija un estudio no experimental, con la recolección de información a través de una muestra de 66 individuos, dividiendo los resultados entre segmentos de acuerdo a sus baremos planteados y denominados bajo mediano y alto; de esta manera le permite llegar a los siguientes resultados: el 82% del recurso humano del Gobierno Local investigado tiene un desempeño laboral bajo, el 17% de los trabajadores tiene un desempeño laboral medio, y solo el 2% de los trabajadores tiene un desempeño laboral alto; lo que se reflejó a través del análisis de cada una de las dimensiones de la variable y que a su vez permite concluir un escaso desempeño óptimo del recurso humano dentro del gobierno local señalado.

2.2. Bases Teóricas

Los Gobiernos locales, tiene como base fundamental, la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, del 27 de marzo del 2003, la misma que establece que estas deben contar con una estructura orgánica que asegure la consecución de los fines para la cual fueron creadas.

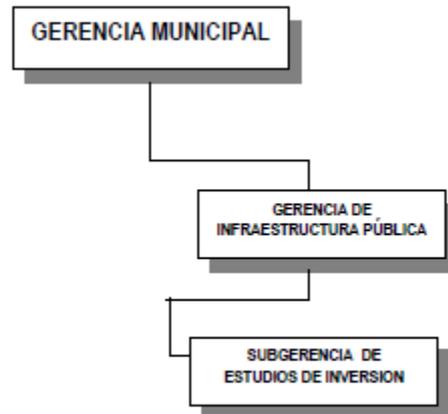
Es por ello que, sustentadas en la autonomía que esta les brinda, la MPMN, con Resolución de Alcaldía N° 00379-2009-A/MPMN del 08 de Abril del 2009, aprueba su MOF, creándose de esta manera, la Sub Gerencia de Estudios de Inversión, estableciéndose para ella, la, correspondiente estructura orgánica, funciones y respectivos perfiles.

2.2.1. Estructura Orgánica

La Subgerencia de Estudios de Inversión, cuenta con la siguiente estructura orgánica.

Figura 1

Estructura Orgánica



Nota. Manual de Organización y Funciones MPMN

2.2.2. Competencias Laborales

Este tipo de capacidades se definen como los atributos que incorpora las habilidades y los conocimientos que resultan necesarios para poder cumplir a cabalidad con una tarea encomendada dentro de una organización

La clasificación más aceptada indica que estas se dividen en:

- Competencias Técnicas.
- Competencias Sociales.
- Competencias Individuales.

2.2.2.1. Competencias Técnicas.

Incluyen:

2.2.2.1.1. Habilidades Profesionales

Que son propias de cada individuo para el cumplimiento práctico de la especialidad profesional.

2.2.2.1.2. Relevancia de la Tarea

Aspecto por el cual se mide la significancia del rol que se lleva a cabo, y su impacto en los procesos generales de la organización.

2.2.2.1.3. Retroalimentación del Trabajo

Este indicador permite tener una noción clara respecto de la forma y el ritmo en el que se realizan las actividades de trabajo; asimismo, se analiza la evolución del rendimiento de los recursos con fines de perfeccionamiento posterior.

2.2.2.2. Competencias Sociales.

Estas contemplan:

2.2.2.2.1. Habilidades Sociales

Cualidades que le permiten a una persona interactuar adecuadamente con la sociedad.

2.2.2.2.2. Habilidades para el planeamiento

Características particulares de un individuo que le permiten tener una visión de corto y gran alcance, para el desarrollo de las tareas dentro de una organización.

2.2.2.2.3. Habilidades para trabajar con otros

Cualidad que le permite al individuo, interactuar e integrarse en el trabajo común de un grupo.

2.2.2.3. Competencias Individuales.

Son las capacidades que se acreditan como propias del individuo; por ejemplo, el conjunto de valores que practica, entre otros.

Se consideran:

2.2.2.3.1. Habilidades individuales

Atributos propios del individuo que inciden de manera directa en la consecución de metas organizacionales.

2.2.2.3.2. Conocimiento del Trabajo

Conocimientos previos que se adquieren durante una etapa de aprendizaje anterior a la etapa de ejecución.

2.2.2.3.3. Habilidad para trabajar solo

Atributo inherente al individuo, que permite la realización de actividades de forma autosuficiente, confiriendo independencia y libertad al individuo.

2.2.3. Evaluación de competencias laborales

Generalmente, en los procesos de evaluación, se suele utilizar el formato previamente establecido denominado Prior Learning Assessment Recognition – PLAR, que traducido se refiere al efectivo reconocimiento de las competencias más relevantes del trabajador, contemplando la aplicación de diversas herramientas, como:

- Listas de verificación, que consiste en identificar sub competencias a considerar por quien evalúa sobre el quien recae la evaluación
- Evaluaciones con varias opciones y de forma objetiva, para la medición del nivel de conocimiento.
- Certificados de Capacitación o Cartas de Recomendación emitidos por las organizaciones, que detalle las características y habilidades laborales del evaluado.

- Las pruebas aportadas, de acuerdo a la actividad desarrollada por el evaluado.
- Guías de entrevistas, realizadas al recurso humano.

2.2.4. *Desempeño laboral*

Este concepto, se encuentra ligado a las evaluaciones de desempeño según las competencias laborales identificadas, permitiendo conocer el déficit o carencias que los evaluados aplican durante el ejercicio de sus labores

Con tal fin, es indispensable contar con un perfil profesional que delimite cada puesto dentro de la organización; de manera tal que se permita cubrir las necesidades estructurales mediante un adecuado Manual de Organización y Funciones.

El desempeño Laboral, está ligado a:

- Condiciones Personales.
- Características del Trabajo.
- Relaciones interpersonales.

2.2.4.1. Condiciones Personales.

Las Condiciones interpersonales contemplan aspectos como:

- Asistencia y Puntualidad.
- Iniciativa.
- Esfuerzo y Responsabilidad.

2.2.4.2. Características del Trabajo.

Es importante conocer el entorno de trabajo en el cual se va a desempeñar las funciones, tal es así que debemos considerar los siguientes aspectos.

- Cantidad de Trabajo.
- Autonomía.
- Equidad de Salario.

2.2.4.3. Relaciones Interpersonales.

Una de los aspectos más importantes a evaluar, es la forma en los individuos se relaciona con su entorno y como este maneja sus vínculos con el resto de integrantes de un área, es así que, para ello se toman en cuenta estas tres características principales.

- Entre miembros de una misma área
- Retro alimentación del trabajador
- Colaboración en la programación

2.2.5. Condiciones de la Evaluación de Desempeño

Para efectuar una correcta evaluación del desempeño, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- **Validez:** Que permite conocer si el instrumento es válido o confiable.
- **Autenticidad:** Que permite saber a ciencia cierta, si es que la persona que se evalúa es la misma que desarrolla el formato.
- **Suficiencia:** Que define el número máximo de veces y de actividades realizadas que se tienen que considerar para constituirse como componente
- **Justicia:** Que consiste en aplicar los mismos criterios a todos los evaluados
- **Aceptación:** Que permite que los evaluados, asuman los criterios de evaluación como propios.

2.2.6. Modelos de Evaluación

Los modelos de evaluación más aplicados son:

- Modelo 90°, en el cual se incluye la participación del recurso humano y quien lo evalúa, el mismo que le debe retroalimentar después de su desempeño.

- Modelo 180°, que incluye la participación del recurso humano del área donde trabaja el evaluado.
- Modelo 360°, que incluye a otras áreas de trabajo.

Los instrumentos empleados en estos modelos son los test, cuestionarios, pautas de cotejo (escala Likert), entre otros.

2.3. Marco Conceptual

- **Actitud laboral:** Conjunto de acciones que permiten hacer un pronóstico del comportamiento que afecta el rendimiento del trabajo.
- **Arquitecto:** Profesional titulado en la carrera de Arquitectura debidamente habilitado en su respectivo Colegio Profesional.
- **Asistente administrativo:** Profesional dedicado a realizar variedad de tareas administrativas, técnicas, de oficina, entre otras.
- **Capacidad laboral:** Grado de habilidad que tiene una persona para realizar una actividad laboral o trabajo determinado, por la cual es remunerada.
- **Compensación:** Se establece como la contraprestación que recibe el recurso humano por haber contribuido con su fuerza de trabajo en un periodo de tiempo concreto.
- **Competencia laboral:** Conducta que permite desempeñar de forma correcta una tarea de trabajo, tanto física como psicológicamente.
- **Competencias individuales:** Capacidades de emplear habilidades y atributos para afrontar los problemas cotidianos de cualquier índole.
- **Competencias sociales:** (Soft skills) Las habilidades blandas, combinan las capacidades sociales, de relación con otros individuos y una serie de criterios que permiten una adecuada interrelación entre las personas.
- **Competencias técnicas:** (Hard skills) Destrezas que permiten enfrentar y resolver situaciones de todo tipo, en diferentes circunstancias, creando un conjunto de saberes que crecen y desarrollan con el tiempo.

- **Comportamiento del trabajador:** Forma en la que se conducen las personas dentro de una institución, a nivel individual y grupal.
- **Condiciones de trabajo:** Son los puntos relevantes del cumplimiento de las funciones del recurso humano referidos a la afectación de sus capacidades físicas y mentales.
- **Contrato de trabajo:** Voluntad de dos partes plasmada en un acuerdo bilateral con la finalidad de generar una subordinación de una de ellas hacía la otra.
- **Desempeño laboral:** Nivel en eficacia de la laboral que realiza el recurso humano dentro de una institución.
- **Empleador:** Entidad o persona que contrata de forma subordinada a otra, bajo una retribución económica, constituyéndose este en un «trabajador» o empleado.
- **Evaluación del desempeño:** Se define como un proceso de larga duración, que concluye en resultados de carácter cuantificable y cualitativos, los que a su vez permiten dimensionar el rendimiento del recurso humano a través de criterios de eficiencia y eficacia.
- **Ingeniero:** Profesional con grado académico y título profesional, completamente habilitado para el cumplimiento de funciones.
- **Manual de Organización y Funciones – MOF:** Documento de Gestión institucional que establece los perfiles y funciones de los puestos de trabajo pertenecientes a la institución.
- **Modelos de Evaluación:** Método de control que establece quien evalúa con la finalidad de interpretar el comportamiento del recurso humano de una institución.
- **Municipalidad Provincial Mariscal Nieto:** Entidad gubernamental encargada de velar por el desarrollo local de la ciudad de Moquegua y los distritos conformantes de la Provincia mariscal Nieto.
- **Recursos humanos:** Conjunto de empleados, trabajadores y colaboradores pertenecientes a una entidad.
- **Servidor Público:** Recurso humano que ejerce la función pública.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

El estudio es correlacional de nivel descriptivo, debido a que este tipo de estudio se limita a la descripción del conjunto de características que corresponden a las variables que se estudian; para lo cual se pretende un análisis de la relación que existen entre las mismas; además de ser no experimental, ya que su aplicación no altera la medición de resultados finales.

3.2. Diseño de Investigación

Este estudio es de tipo sistemático y no experimental, debido a que se pretende recolectar información de una muestra establecida, en un determinado entorno, con la finalidad de encontrar una respuesta a los problemas planteados (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013a, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Kalaian, 2008).

Hernández (2010), indica que en este tipo de investigaciones las variables se definen en independientes y dependientes, siendo que la primera no resulta ser manipulable debido a que se antepone en el tiempo; asimismo la relación que existe entre éstas se realiza de manera exploratoria a través de la observación sin ejercer una intervención directa en el entorno.

3.3. Población y Muestra

Arias (2006), estipula sobre la población como un grupo que puede ser determinado o indeterminado y que constituye a un conjunto de elementos que tienen caracteres en común, los cuales permiten establecer generalidades respecto a un determinado tipo de investigación.

Para el presente caso se conforma la población en base a los trabajadores del área de estudio en su totalidad, los cuales ascienden a 58 personas.

Sobre la muestra Ramírez (1997), nos dice que es aquel método donde los individuos que son parte de la investigación son seleccionados aleatoriamente y representan a la población en su totalidad, ya que las conclusiones que de ellos se desprenden se estiman propias de todos los individuos en su conjunto.

En el presente caso se está considerando como muestra la totalidad de trabajadores del área de estudio, por cuánto son una cantidad mínima; lo cual determina un tipo de muestreo no probabilístico y de corte propositivo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.4.1. Técnica

La encuesta

Para Naresh (2004), las encuestas se presentan como un proceso de entrevista aplicado a una gran cantidad de personas a través de un instrumento denominado cuestionario, siendo este último indispensable para la aplicación de la encuesta, pues a través de su diseño se obtiene la información requerida.

3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario

Hernández, et al (2010) define al cuestionario como el instrumento que contiene todas las preguntas aplicables para la medición de variables, el mismo que tiene que estar en concordancia con el desarrollo del problema y las hipótesis.

Figura 2

Ficha del Cuestionario

Título:	Cuestionario sobre las Competencias laborales y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022
Ficha técnica:	
Autor:	Lesly Valeri Tejada Álvarez
Institución:	Universidad José Carlos Mariátegui
Año:	2022
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración	20 minutos
Cantidad de preguntas:	38 preguntas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN
Forma de administración:	Encuesta virtual
El cuestionario constara de 6 dimensiones:	
1.	Competencias Técnicas
2.	Competencias Sociales
3.	Competencias Individuales
4.	Condiciones Personales
5.	Características del Trabajo
6.	Relaciones interpersonales

Nota. Elaboración Propia.

3.4.3. Escala de Medición

Bertran (2008) señala que en el caso de la escala de Likert, esta se constituye como un medidor psicométrico que plantea al evaluado una discrecionalidad de opinión sobre si se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones que se señalan en el cuestionario.

Tabla 2

Escala de Medición

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
AV	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Nota. Elaboración Propia.

3.5. Validez del Instrumento

Escobar y Cuervo (2008) precisan respecto a este concepto, debe encontrarse a cargo de profesionales expertos en el rubro, los cuales muestren su aprobación a la serie de cuestionamientos que se constituyan en el mismo. Así también, Utkin (2005) señala que la evaluación de los profesionales resulta relevante para un adecuado recojo de información, debiendo delimitar claramente el escenario donde se desarrolla.

Tabla 3

Validación de Juicio de Expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mgr. Daniel Alberto García Rodríguez	Metodólogo	Favorable

Nota. Elaboración propia.

3.5.1. Confiabilidad del Instrumento

Hernández et al (2010), fija el criterio de confiabilidad como un condicionador de calidad del instrumento, en el cual se precisa que conforme se aplique el mismo en reiteradas oportunidades se tiene que alcanzar resultados similares. (Hernández Sampieri et al., 2013; Kellstedt y Whitten, 2013; y Ward y Street, 2009). (p. 200).

Tabla 4

Escala de interpretación de la confiabilidad

Interpretación	Escala
-----------------------	---------------

Excelente	0.9	a	1
Buena	0.8	a	0.9
Aceptable	0.7	a	0.8
Cuestionable	0.6	a	0.7
Pobre	0.5	a	0.6

Nota. Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de la variable Competencias Laborales

Estadísticos de Competencias Laborales	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.702	18

Nota. Datos tomados del SPSS.

La variable Competencias laborales tiene un nivel de confiabilidad = 0.702 (aceptable).

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadísticos de Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.794	18

Nota. Datos tomados del SPSS.

La variable Desempeño laboral tiene un nivel de confiabilidad = 0.794 (aceptable).

3.5.2. *Baremos del Instrumento*

Los baremos están distribuidos de acuerdo a una categorización entre niveles de malo, medio, y bueno.

Tabla 7

Baremos Variable Competencias Laborales

Nivel	Variable	Variable Competencias Laborales		
		Competencias Técnicas	Competencias Sociales	Competencias Individuales

Bueno	70-76	25-26	25-27	22-25
Medio	56-70	20-25	18-25	20-22
Malo	55-56	19-20	17-18	19-20

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8

Baremos Variable Desempeño Laboral

Nivel	Variable	Variable Competencias Laborales		
		Condiciones Personales	Características del Trabajo	Relaciones Interpersonales
Bueno	69-76	22-26	24-27	24-29
Medio	57-69	20-22	18-24	19-24
Malo	49-57	17-20	16-18	14-19

Nota. Elaboración propia.

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

La información será introducida por medio de un formulario electrónico en Google Forms, los cuales, posteriormente, serán registrados en un formato en la nube, el mismo que estará diseñado para el análisis de las variables, de acuerdo a los indicadores de la operacionalización, dentro de una base de datos estadísticos (SPSS ver24.00).

El análisis de normalidad se efectúa en los elementos de la muestra (58); para lo cual se utiliza el test Kolmogorov – Smirnov:

Tabla 9

Prueba de Normalidad Variable Competencias Laborales

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	,364	58	,000

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

H. nula: existe un comportamiento normal.

H. alterna: existe un comportamiento no normal.

La variable competencias laborales tiene una significancia = 0.000; menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna sobre la existencia de un comportamiento no normal.

Tabla 10

Prueba de Normalidad Variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,198	58	,000

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

H. nula: existe un comportamiento normal.

H. alterna: existe un comportamiento no normal.

La variable desempeño laboral tiene una significancia = 0.000; menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna sobre la existencia de una conducta no normal.

Tabla 11

Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Técnicas

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Técnicas	,324	58	,000

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

H. nula: existe un comportamiento normal.

H. alterna: existe un comportamiento no normal.

La dimensión competencias técnicas tiene una significancia = 0.000; menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna sobre la existencia de una conducta no normal.

Tabla 12

Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Sociales

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Sociales	,230	58	,000

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

H. nula: existe un comportamiento normal.

H. alterna: existe un comportamiento no normal.

La dimensión competencias sociales tiene una significancia = 0.000; menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna sobre la existencia de una conducta no normal.

Tabla 13

Prueba de Normalidad Dimensión Competencias Individuales

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Individuales	,362	58	,000

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

H. nula: existe un comportamiento normal.

H. alterna: existe un comportamiento no normal.

La dimensión competencias individuales tiene una significancia = 0.000; menor a 0.05, resultado que acepta la hipótesis alterna sobre la existencia de una conducta no normal.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

El instrumento de esta investigación contempló un total de 36 ítems, divididos de igual manera para cada una de las variables del estudio; en el caso de las Competencias Laborales (18), los ítems se distribuyeron de la siguiente manera: sobre las competencias técnicas (06), las competencias sociales (06), y las competencias individuales (06). En el caso del Desempeño Laboral (18), los ítems se distribuyeron de la siguiente manera: sobre las condiciones personales (06), las características del trabajo (06); y las relaciones interpersonales (06).

4.1.1. Resultado por Objetivo General

Tabla 14

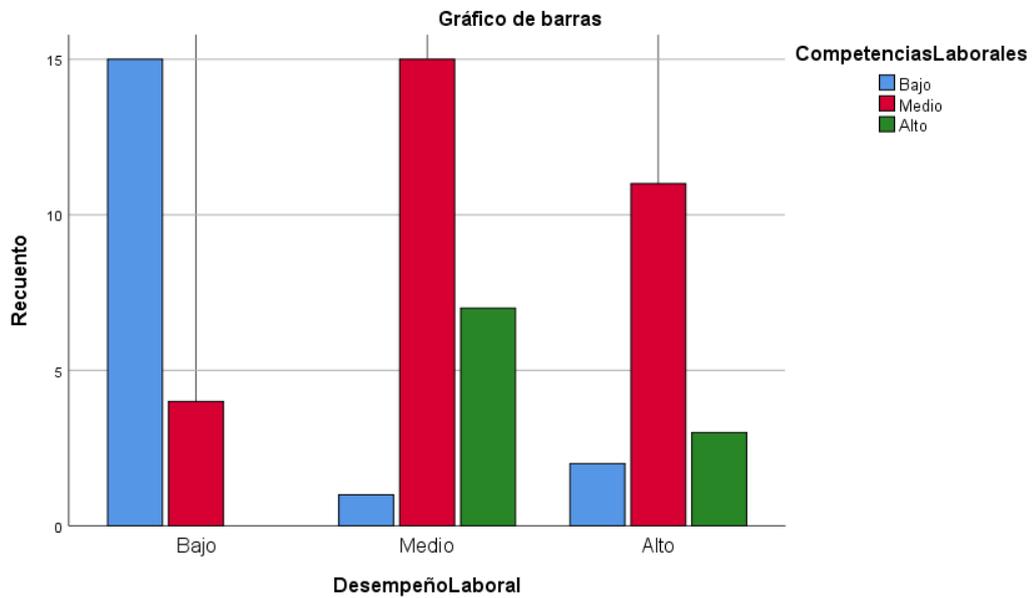
Resultados por Objetivo General

			Competencias Laborales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	15	4	0	19
		% del total	25,9%	6,9%	0,0%	32,8%
	Medio	Recuento	1	15	7	23
		% del total	1,7%	25,9%	12,1%	39,7%
	Alto	Recuento	2	11	3	16
		% del total	3,4%	19,0%	5,2%	27,6%
Total		Recuento	18	30	10	58
		% del total	31,0%	51,7%	17,2%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Resultados por Objetivo General



Nota. Elaboración Propia

Interpretación:

En relación al objetivo general, el 27.6% de evaluados, considera que existe un nivel alto de desempeño laboral; el 32.8% considera que existe un nivel bajo de desempeño laboral; el 39.7% considera que existe un nivel medio de desempeño laboral.

Igualmente, el 17.2% considera que el nivel de competencias laborales es alto; el 31.0% considera que el nivel de competencias laborales es bajo; el 51.7% considera que el nivel de competencias laborales es medio.

Respecto a la incidencia, el 25.9% afirma que la relación entre las competencias laborales y el desempeño es de nivel bajo; el 25.9% considera que es de nivel medio; y el 5.2% considera que es de nivel alto.

De igual forma, sobre la variable independiente, se contemplan como dimensiones a las competencias técnicas, competencias sociales, y competencias

individuales; mientras que para la variable dependiente se contempla las relaciones interpersonales, las características de trabajo y las condiciones personales.

Finalmente, se observa una incidencia directa entre ambas variables, y una relación relativamente baja entre las mismas.

4.1.2. Resultados por Objetivos Específicos

4.1.2.1. Resultados por Objetivo Específico 1

Tabla 15

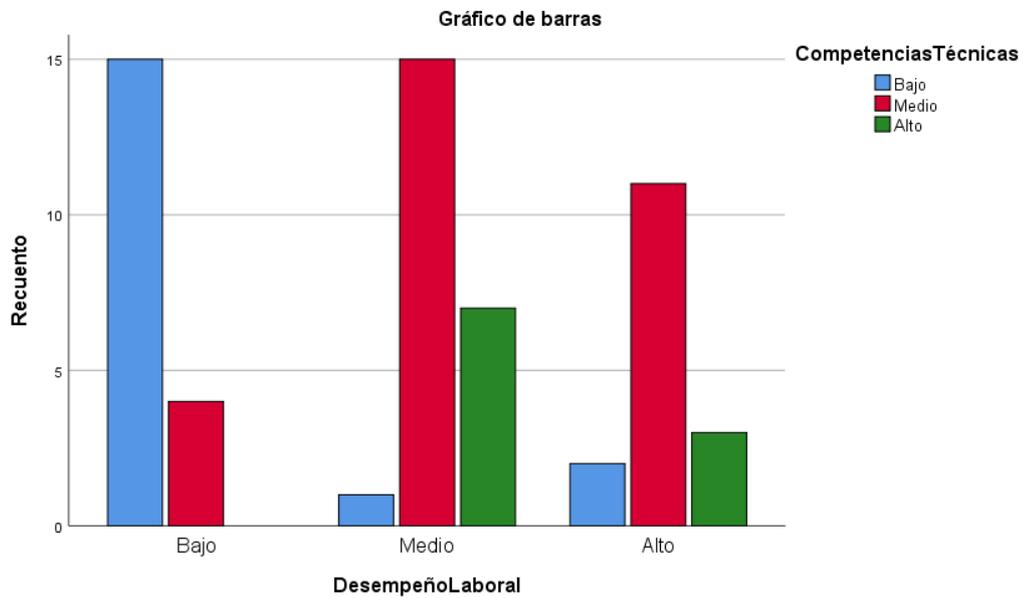
Resultados por Objetivo Específico 1

			Competencias Técnicas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	15	4	0	19
		% del total	25,9%	6,9%	0,0%	32,8%
	Medio	Recuento	1	15	7	23
		% del total	1,7%	25,9%	12,1%	39,7%
	Alto	Recuento	2	11	3	16
		% del total	3,4%	19,0%	5,2%	27,6%
Total		Recuento	18	30	10	58
		% del total	31,0%	51,7%	17,2%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Resultado por Objetivo Específico 1



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación al primer objetivo de la investigación, el 27.6% de los evaluados, precisan que existe un nivel alto de desempeño laboral; el 32.8% que existe un nivel bajo; y el 39.7% que existe un nivel medio.

Igualmente, el 17.2% precisa un nivel de competencias técnicas alto; el 31.0% un nivel más bien bajo; y el 51.7% un nivel más bien medio.

Sobre la relación, el 25.9% precisa que la correlación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral es baja; el 25.9% que tiene un nivel medio; y el 5.2% que tiene un nivel alto.

Finalmente, se observa una incidencia directa entre la dimensión y la variable, y una relación relativamente baja entre las mismas.

4.1.2.2. Resultados por Objetivo Específico 2

Tabla 16

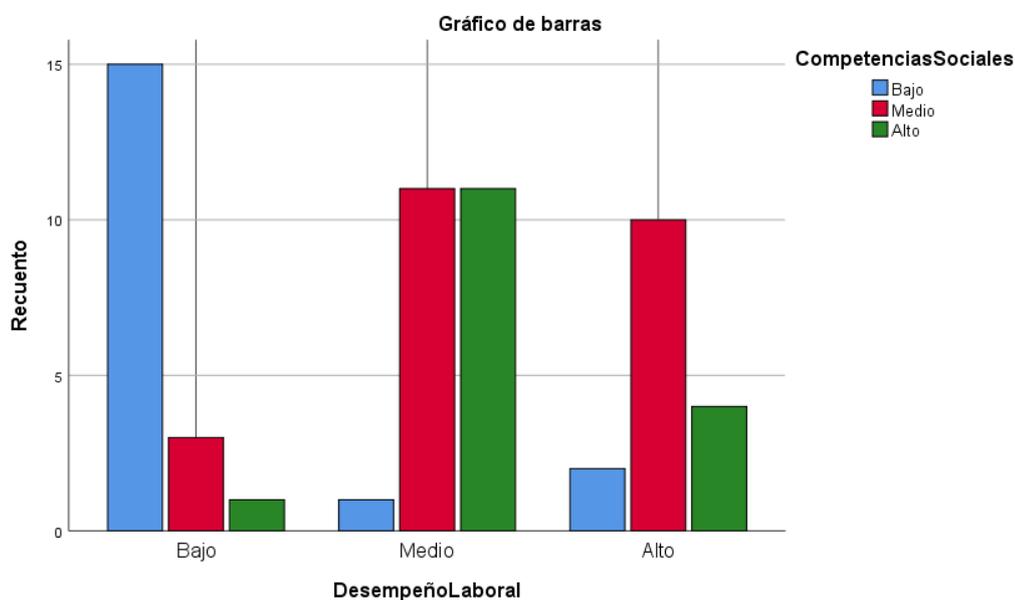
Resultados por Objetivo Específico 2

			Competencias Sociales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	15	3	1	19
		% del total	25,9%	5,2%	1,7%	32,8%
	Medio	Recuento	1	11	11	23
		% del total	1,7%	19,0%	19,0%	39,7%
	Alto	Recuento	2	10	4	16
		% del total	3,4%	17,2%	6,9%	27,6%
Total		Recuento	18	24	16	58
		% del total	31,0%	41,4%	27,6%	100,0%

Nota. Elaboración Propia.

Figura 5

Resultado por Objetivo Específico 2



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Sobre el segundo objetivo específico, el 27.6% de los evaluados precisan un nivel alto de desempeño laboral; el 32.8% un nivel bajo; y el 39.7% un nivel medio.

Igualmente, el 27.6% precisa que el nivel de competencias sociales es alto; el 31.0% precisa que es bajo; el 41.4% precisa que es medio.

Sobre la correlación entre las competencias sociales y el desempeño laboral, el 25.9% precisa que tiene un nivel bajo; el 19.0% precisa que tiene un nivel medio; y el 6.9% precisa que tiene un nivel alto.

Finalmente, se observa una incidencia directa entre la dimensión y la variable, y una relación relativamente baja entre las mismas.

4.1.2.3. Resultados por Objetivo Específico 3

Tabla 17

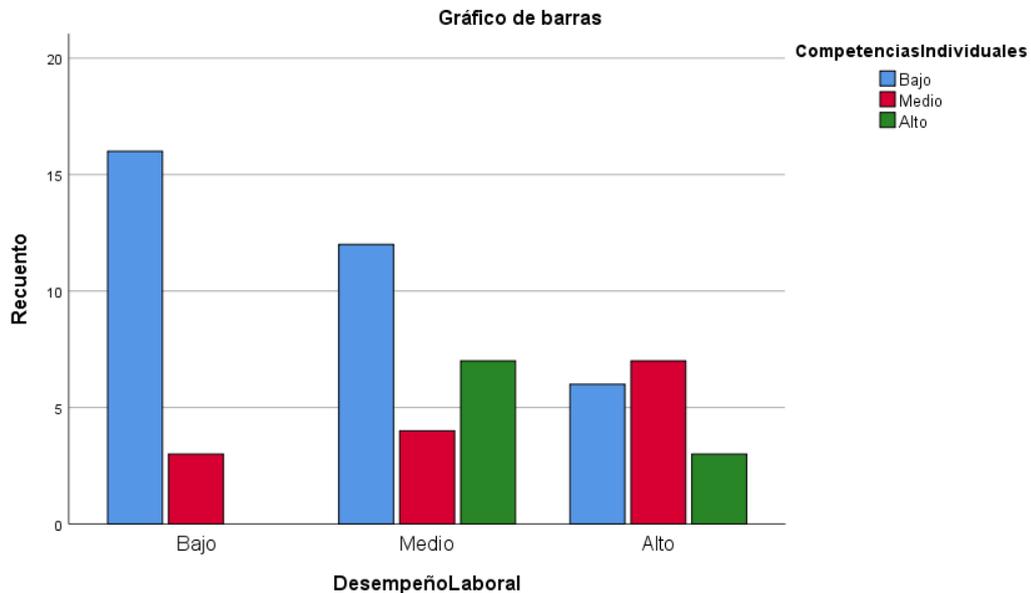
Resultados por Objetivo Específico 3

			Competencias Individuales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	16	3	0	19
		% del total	27,6%	5,2%	0,0%	32,8%
	Medio	Recuento	12	4	7	23
		% del total	20,7%	6,9%	12,1%	39,7%
	Alto	Recuento	6	7	3	16
		% del total	10,3%	12,1%	5,2%	27,6%
Total		Recuento	34	14	10	58
		% del total	58,6%	24,1%	17,2%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Resultados por Objetivo Específico 3



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En relación al tercer objetivo específico del estudio, el 27.6% de los evaluados precisan un nivel alto de desempeño laboral; el 32.8% un nivel bajo; el 39.7% un nivel medio.

Igualmente, el 17.2% precisa que el nivel de competencias individuales es alto; el 24.1% que el nivel es medio; el 58.6% que el nivel es bajo.

Sobre la correlación, el 27.6% precisa que la correlación entre competencias individuales y el desempeño laboral es baja; el 6.9% considera que tiene un nivel medio; y el 5.2% considera que tiene un nivel alto.

Finalmente, se observa una incidencia directa entre la dimensión y la variable, y una relación relativamente baja entre las mismas.

4.1.3. Comprobación de Hipótesis General

H. Nula: Las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral presentan una distribución normal

H. Alterna: Las Competencias Laborales y el Desempeño Laboral no presentan una distribución normal

Tabla 18

Prueba de Normalidad Competencias Laborales y Desempeño Laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	,364	58	,000
Desempeño Laboral	,198	58	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Ambas variables cuentan con una significancia del .000; dato que es inferior al estándar 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde las variables no presentan una distribución normal, y en consecuencia desarrollar una prueba no paramétrica para analizar la incidencia.

H. nula: No existe incidencia entre las variables

H. alterna: Existe incidencia entre las variables

Tabla 19

Incidencia entre la Variable Competencias Laborales y Desempeño Laboral

		Competencias Laborales	Desempeño Laboral
Competencias Laborales	Correlación de Rho Spearman	1	,470
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,470	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman = 0.470, señala una incidencia positiva media entre las variables.

4.1.4. Comprobación de Hipótesis Específicas

4.1.4.1. Hipótesis Específica 1.

H. nula: Las Competencias Técnicas y el Desempeño Laboral presentan una distribución normal

H. alterna: Las Competencias Técnicas y el Desempeño Laboral no presentan una distribución normal

Tabla 20

Prueba de Normalidad dimensión Competencias Técnicas y variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Técnicas	,324	58	,000
Desempeño Laboral	,198	58	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia en este caso es = .000; por debajo de 0.05; lo que sugiere admitir la hipótesis alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una distribución normal, y en consecuencia desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia.

H. nula: No existe incidencia entre las competencias técnicas y el desempeño laboral

H. alterna: Existe incidencia entre las competencias técnicas y el desempeño laboral

Tabla 21

Incidencia entre la Dimensión Competencias Técnicas y la Variable Desempeño Laboral

		Competencias Técnicas	Desempeño Laboral
Competencias Técnicas	Correlación de Rho Spearman	1	,469
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,469
	Sig. (bilateral)	,000	

N	58	58
---	----	----

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman = 0.469, señala una incidencia positiva media entre las variables.

4.1.4.2. Hipótesis Específica 2.

H. nula: Las Competencias Sociales y el Desempeño Laboral presentan una distribución normal

H. alterna: Las Competencias Sociales y el Desempeño Laboral no presentan una distribución normal

Tabla 22

Prueba de Normalidad dimensión Competencias Sociales y variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Sociales	,230	58	,000
Desempeño Laboral	,198	58	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia para el presente caso es = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una distribución normal, y en consecuencia desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia.

H. nula: No existe incidencia entre las competencias sociales y el desempeño laboral

H. alterna: Existe incidencia entre las competencias sociales y el desempeño laboral

Tabla 23

Incidencia entre la Dimensión Competencias sociales y la Variable Desempeño Laboral

		Competencias sociales	Desempeño Laboral
Competencias sociales	Correlación de Rho Spearman	1	,369
	Sig. (bilateral)		,004
	N	58	58
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,369	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	58	58

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman = 0.369 señala una incidencia positiva media entre las variables.

4.1.4.3. Hipótesis Específica 3.

H. nula: Las Competencias Individuales y el Desempeño Laboral presentan una distribución normal

H. alterna: Las Competencias Individuales y el Desempeño Laboral no presentan una distribución normal

Tabla 24

Prueba de Normalidad dimensión Competencias Individuales y variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Individuales	,362	58	,000
Desempeño Laboral	,198	58	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En el presente caso existe una significancia = .000; inferior a = 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una

distribución normal, y en consecuencia desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia.

H. nula: No existe incidencia entre las competencias individuales y el desempeño laboral

H. alterna: Existe incidencia entre las competencias individuales y el desempeño laboral

Tabla 25

Incidencia entre la Dimensión Competencias individuales y la Variable Desempeño Laboral

		Competencias individuales	Desempeño Laboral
Competencias individuales	Correlación de Rho Spearman	1	,356
	Sig. (bilateral)		,006
	N	58	58
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.356	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	58	58

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman = 0.356 señala una incidencia positiva media entre las variables.

4.2. Discusión de Resultados

Sobre los resultados del estudio, se desarrolla una descripción de la misma y además se establece una comparación con investigaciones similares.

De esta manera; durante el estudio; el problema estuvo elaborado en función al análisis del entorno local, nacional e internacional; donde se abordaron los conceptos actuales sobre las variables de estudio; variable independiente Competencias Laborales, y la variable dependiente Desempeño laboral; ambas con sus respectivas dimensiones de acuerdo a la operacionalización de la investigación;

donde el área de intervención está delimitada por la Sub Gerencia de Estudios de Inversión de la MPMN para el periodo 2022. De esta forma, el problema general estuvo delimitado por la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN - 2022?; asimismo, los problemas específicos abordan la relación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral; las competencias sociales y el desempeño laboral; y las competencias individuales y el desempeño laboral dentro del entorno investigado, y durante el periodo 2022.

Asimismo, para esta investigación el objetivo general busca precisar la influencia que ejercen las Competencias laborales sobre el Desempeño laboral dentro del entorno de estudio y durante el periodo 2022; de igual forma, los objetivos específicos estuvieron relacionados con la influencia de las competencias técnicas, las competencias sociales, y las competencias individuales, todas ellas de manera independiente sobre el desempeño laboral, bajo las circunstancias ya señaladas.

De igual forma, dentro de la hipótesis de la investigación; se consideró como hipótesis general: Existe influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022; y como hipótesis específicas: Existe influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022; Existe influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022; y Existe influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.

Dentro del análisis teórico de la investigación; se establecieron conceptos de alcance local, nacional, e internacional; asimismo, dentro de las bases conceptuales; se utilizaron definiciones relacionadas a las competencias laborales y al desempeño laboral. En lo que respecta a la metodología, se abordó la investigación desde un enfoque descriptivo de diseño correlacional; la cual fue dirigida a una muestra constituida por 58 elementos seleccionados del área de

estudio, quienes brindaron información a través de un cuestionario que les fue aplicado en base a 36 preguntas, de los cuales 18 ítems fueron destinados a la variable independiente competencias laborales y 18 ítems fueron destinados a la variable dependiente desempeño laboral.

Por su parte, sobre los resultados alcanzados: en base al objetivo general, el 27.6% de los evaluados, consideran que existe un nivel alto de desempeño laboral; el 32.8% que existe un nivel bajo; y el 39.7% que existe un nivel medio. Igualmente, el 17.2% de los evaluados; precisa que el nivel de competencias laborales es alto; el 31.0% que es bajo; y el 51.7% que es medio. Sobre la correlación, el 25.9% precisa que las competencias laborales y el desempeño laboral tienen un nivel bajo; el 25.9% que tienen un nivel medio; y el 5.2% que tienen un nivel alto. De igual forma, sobre la variable independiente, se contemplan como dimensiones a las competencias técnicas, competencias sociales, y competencias individuales; mientras que para la variable dependiente se trabajan las dimensiones de características de trabajo, condiciones personales, y relaciones interpersonales. Finalmente, se observa una incidencia directa entre ambas variables, y una relación relativamente baja entre las mismas.

Durante la comprobación de la hipótesis; sobre la hipótesis general, ambas variables cuentan con una significancia = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde las variables no presentan una distribución normal, y por ello desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia; asimismo, el coeficiente Rho de Spearman = 0.470, señala una incidencia positiva media entre las variables.

En comparación a diversas investigaciones; tenemos el estudio realizado por (Nuñez, 2022); que busca analizar la incidencia del concepto de competencias laborales en el concepto de desempeño laboral del recurso humano del Gobierno Local de Pimentel; desarrolla como objetivo general de la investigación, establecer la relación entre la variable competencias laborales y la variable desempeño laboral del recurso humano del área de estudio; es decir el gobierno local de Pimentel; para cuyo fin realiza un estudio de corte descriptivo basado en la inferencia, donde

selecciona una muestra de 120 elementos a los cuales se le aplica como técnica de investigación la encuesta, y como instrumento el cuestionario; lo cual permite llegar a las siguientes conclusiones:

- PRIMERO, se determinó con éxito que al tener un valor de Rho igual a 0.821, existe una fuerte correlación positiva entre las habilidades y el rendimiento en el trabajo. La significancia es extremadamente baja (0.000), con un valor p inferior a 0.05, lo que demuestra una asociación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se confirmó la hipótesis alternativa (H1). Además, al analizar la relación entre las dos variables, se observó que las competencias laborales tienen un nivel medio, representando el 29.2% del rendimiento laboral. Esto sugiere que si la organización municipal desarrolla estrategias para mejorar las habilidades laborales, los empleados experimentarán un incremento en su rendimiento en el trabajo, logrando un desempeño óptimo;
- SEGUNDO, se logró evaluar con éxito utilizando un valor de Rho igual a 0.560 que existe una correlación positiva de nivel moderado entre la dimensión de orientación al logro/resultado y la variable de desempeño laboral. La significancia es extremadamente baja (0.000), con un valor p inferior a 0.05, lo que señala una conexión significativa entre la dimensión y la eficiencia laboral de los empleados públicos. Por consiguiente, se confirmó la hipótesis alternativa (H1). Además, al realizar un análisis comparativo, se encontró que la orientación al logro se sitúa en un nivel bajo, representando el 23.3% en relación al desempeño laboral. Esto implica que si la municipalidad mejora la orientación hacia la obtención de logros y resultados de sus colaboradores, estos experimentarán una mejora en su desempeño laboral;
- TERCERO, se logró determinar exitosamente mediante un valor de Rho igual a 0.836 que existe una correlación positiva alta entre la dimensión de orientación al cliente y la variable de desempeño laboral. La significancia es extremadamente baja (0.000), con un valor

p inferior a 0.05; esto demuestra una fuerte asociación entre la dimensión y la tarea de atender a los clientes por parte de los empleados públicos. En consecuencia, se confirmó la hipótesis alternativa (H1). Además, al llevar a cabo el análisis cruzado entre la dimensión 2 y la variable 2, se observó que la orientación al cliente se encuentra en un nivel bajo, representando el 38.3% en relación al desempeño laboral. Esto implica que si los colaboradores mejoran su enfoque en la atención al cliente, experimentarán una mejora en su desempeño laboral;

- CUARTO, se logró determinar exitosamente a través de un valor de Rho igual a 0.594 que existe una correlación moderadamente positiva entre la dimensión de flexibilidad y la variable de desempeño laboral. La significancia es muy baja (0.000), con un valor p menor a 0.05; esto señala una conexión entre la dimensión y la capacidad de adaptación y manejo del cambio por parte de los empleados públicos. Por lo tanto, se confirmó la hipótesis alternativa (H1). Además, al realizar un análisis cruzado entre la dimensión 3 y la variable 2, se constató que la flexibilidad se sitúa en un nivel bajo, representando el 19.2% en relación al desempeño laboral. Esto sugiere que si la municipalidad mejora la flexibilidad ofrecida a sus colaboradores, estos experimentarán una mejora en su rendimiento en el trabajo;
- QUINTO, se logró identificar exitosamente a través de un valor de Rho igual a 0.707, que cae dentro del intervalo ($0.7 < r < 0.89$), lo que indica una correlación alta y positiva entre la dimensión de compromiso y la variable de desempeño laboral. La significancia es muy baja (0.000), con un valor p inferior a 0.05; esto sugiere que la dimensión está vinculada con la dedicación al puesto, el significado del puesto y la lealtad institucional por parte de los empleados públicos. Por consiguiente, se confirmó la hipótesis alternativa (H1). Además, al realizar un análisis cruzado entre la dimensión 4 y la variable 2, se observó que el compromiso se sitúa en un nivel bajo, representando el 40% en relación al desempeño laboral. Esto implica

que si la municipalidad mejora el nivel de compromiso ofrecido a sus colaboradores, estos experimentarán una mejora en su desempeño en el trabajo; finalmente,

- SEXTO, se logró identificar exitosamente a través de un coeficiente de correlación Rho igual a 0.623, que cae en el rango de moderada correlación positiva ($0.3 < r < 0.7$), entre la dimensión de transparencia y la variable de desempeño laboral. La significancia es muy baja (0.000), con un valor p menor a 0.05; esto señala que la dimensión está conectada con los valores y la ética profesional por parte de los empleados públicos. Por ende, la hipótesis alternativa (H1) fue aceptada. Además, al llevar a cabo un análisis cruzado entre la dimensión 5 y la variable 2, se encontró que la transparencia se encuentra en un nivel bajo, representando el 30% en relación al desempeño laboral. Esto sugiere que si la municipalidad mejora la transparencia que ofrece a sus colaboradores, estos experimentarán un mejor rendimiento en su trabajo.

Así pues; en el análisis de la investigación que antecede, se tiene un alto grado de coincidencia respecto de las conclusiones obtenidas en nuestro estudio; lo cual reafirma que las competencias laborales y el desempeño laboral tienen un nivel medio de incidencia el primero sobre el segundo, además de una confiabilidad moderada.

CONCLUSIONES

PRIMERA

El 25.9% considera que la correlación entre las competencias laborales y el desempeño laboral es baja; el 25.9% que es media; y el 5.2% que es alta. Asimismo, ambas variables cuentan con una significancia = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde las variables no presentan una distribución normal, y por ello desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia. Finalmente, el coeficiente Rho de Spearman = 0.470 indica una incidencia positiva media entre las variables.

SEGUNDO

El 25.9% considera que la correlación entre las competencias técnicas y el desempeño laboral es baja; el 25.9% que es media; y el 5.2% que es alta. Asimismo, la dimensión y la variable cuentan con una significancia = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una distribución normal, y por ello desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia. Finalmente, el coeficiente Rho de Spearman = 0.469 indica una incidencia positiva media entre las variables.

TERCERO

El 25.9% considera que la correlación entre las competencias sociales y el desempeño laboral es baja; el 19.0% que es media; y el 6.9% que es alta. Asimismo, la dimensión y la variable cuentan con una significancia = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una distribución normal, y por ello desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia. Finalmente, el coeficiente Rho de Spearman = 0.369 indica una incidencia positiva media entre las variables.

CUARTO

El 27.6.% considera que la correlación entre las competencias individuales y el desempeño laboral es baja; el 6.9% que es media; y el 5.2% que es alta.

Asimismo, la dimensión y la variable cuentan con una significancia = .000; inferior a 0.05; lo que sugiere admitir la h. alterna, donde la dimensión y la variable no presentan una distribución normal, y por ello desarrollar un análisis no paramétrico para analizar la incidencia. Finalmente, el coeficiente Rho de Spearman = 0.356 indica una incidencia positiva media entre las variables.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Incidir en la mejora de la administración del recurso humano dentro del área de estudio, y la entidad en general; con el fin de optimizar las competencias laborales adquiridas y por ende mejorar su desempeño laboral.

SEGUNDA

Incidir en la sistematización de procesos con el fin de mejorar las competencias técnicas del recurso humano, a través de procesos claramente establecidos.

TERCERA

Incidir en la mejora del ambiente laboral con el fin de mejorar las competencias sociales del recurso humano, a través de un clima organizacional armónico.

CUARTA

Incidir en la capacitación constante. Con el fin de mejorar las competencias individuales del recurso humano, a través de un aprendizaje continuo y sistemático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 2da, Edición.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager*. Willey, New York. EE.UU.
- Chiavenato (2000). *Administración recursos humanos*. 3ra. Edición. Editorial MacGraw Hill Madrid.
- Escobar (2002). *Elaboración de un manual de funciones de la corporación de Regional de Desarrollo Sierra – Centro Corsiceu*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. México.
- Guerrero, F., Neira, L. y Vásconez, H. (2019). *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.
- Harper y Lynch (1992) *Modelos de Administración de Recursos Humanos en la Época Moderna*. Edit. La Gaceta de los Negocios, Madrid – España.
- Hurtado (2004). *El diseño de la estructura organizacional funcional para mejorar las funciones administrativas de la empresa de calzado Torino*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Ambato. Ambato, Ecuador.
- Kabboul (1994) *Mejoramiento Continuo*, Edit. MC Graw Hill, México.
- López, J. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal*. Ediciones Rialp.
- Mazabanda (2010). *El manual de organización y funciones y su incidencia en el talento humano de la empresa lady rose de la ciudad de Ambato*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica. Ambato, Ecuador.

- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. Universidad César Vallejo. Chimbote. Perú.
- Municipalidad Provincial Mariscal Nieto (2019). *Reglamento de Organización y Funciones*. Moquegua. Perú.
- Pérez, J. y Quispe R. (2018). Gestión de Competencias laborales y la Administración del recurso humano en la Municipalidad provincial de Huancavelica - año 2017. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica. Perú.
- Rengifo (2002). Creación e implementación del manual de funciones para la dirección administrativa y la dirección financiera en la universidad nacional mayor de San Marcos. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Saavedra, M. (2019), Competencias profesionales y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Universidad San Martín de Porras. Lima. Perú.
- Senlle (2007). Gestión estratégica de recursos humanos para la calidad y la excelencia. Madrid: AENOR.
- Tobón, S. (2006). *La formación por competencias y la calidad de la educación*. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, Volumen 5 - No. 1, Enero - Junio 2010 Centro de Investigación y Desarrollo • CID / Fundación Universitaria de Área Andina. Bogotá. Colombia
- Unesco (2003). Los recursos humanos en un sistema de gestión de la calidad: gestión de las competencias. AENOR. Madrid: España.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.	
								¿Cuál es la influencia de las Competencias laborales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN - 2022?
			Relevancia de la tarea	P3-P4				
			Retroalimentación del trabajo	P5-P6				
			Competencia Sociales	Habilidades Sociales	P7-P8			
				Habilidad para el planeamiento	P9-P10			
			Competencias Individuales	Habilidad para trabajar con otros	P11-P12			
				Habilidades Individuales	P13-P14			
				Conocimiento del Trabajo	P15-P16			
				Habilidad para trabajar solo	P17-P18			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		

¿Cuál es la influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?	Determinar la influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.	Existe influencia de las Competencias técnicas en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.	Desempeño Laboral	Condiciones Personales	Asistencia y Puntualidad	P19-P20	estudio no influye en los resultados e indicadores propuestos.	
¿Cuál es la influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?	Determinar la influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.	Existe influencia de las Competencias sociales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.			Características del Trabajo	Cantidad de Trabajo		P25-P26
¿Cuál es la influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022?	Determinar la influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.	Existe influencia de las Competencias individuales en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Estudios de la MPMN – 2022.				Relaciones interpersonales		Autonomía
				Esfuerzo, Responsabilidad				P23-P24
				Equidad de Salario	P29-P30			
					Entre compañeros de Trabajo	P31-P32		
					Retroalimentación del personal (Relación Empleado – Jefe inmediato)	P33-P34		
					Participación en la planificación	P35-P36		