

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRION**



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

TESIS

**“LA COMPETENCIA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN
MUNICIPAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE HUAURA, PERIODO 2017”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

PRESENTADO POR:

BACHILLER: HERRERA BAYLON, EVELYN

ASESOR

DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NÚÑEZ

HUACHO-PERÚ

2019

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA
PRESIDENTE JURADO EVALUADOR

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

Mg. FELIX GIL CARO SOTO
SECRETARIO JURADO EVALUADOR

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

Lic. MANUEL BAZALAR BAZALAR
VOCAL JURADO EVALUADOR

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

Dra. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
ASESOR DE TESIS

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en primer lugar a Dios, quien me ha brindado sabiduría y fortaleza para salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi madre, por ser el ejemplo de lucha y perseverancia, quien no duda ni un segundo en apoyarme en cada decisión que tome, a mi padre que me ha sabido educar desde muy pequeña y hoy en día pueda ser una excelente profesional y a mi hermanita quien sigue mis pasos y todo este esfuerzo es el ejemplo para ella.

Evelyn Herrera Baylon

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a mi Dios todopoderoso por brindarme salud y un día más de vida, a mi familia por su confianza hacia mi persona, un agradecimiento especial a un gran profesional el Sr. Pedro Rivera Fuentes, por todos sus consejos y enseñanzas inculcadas en la Municipalidad Distrital de Huaura, a mi Asesora la Dra. Flor Pichilingue Núñez por su paciencia, confianza y apoyo para la elaboración de este trabajo de investigación y a los miembros de jurados de tesis por brindarme su tiempo para escuchar mi sustentación.

Evelyn Herrera Baylon

ÍNDICE

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo Principal	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación.....	5
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1 Autores Internacionales.....	6
2.1.2 Autores Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Competencia Laboral	12
2.2.3. Gestión Municipal.....	20
2.3 Definiciones conceptuales.....	26
2.4. Formulación de las hipótesis.....	27
2.4.1 Hipótesis General.....	27
2.4.2 Hipótesis Específicas	27
CAPÍTULO III	28

METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.1.1. Tipo	28
3.1.2. Enfoque	29
3.2 Población y muestra.....	30
3.2.1. Población	30
3.2.2. Muestra.....	31
3.3. Operacionalización de las variables	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.4.1. Técnica a emplear	34
3.4.2. Descripción del instrumento.....	34
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	34
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1. Resultados de las variables intervinientes.....	36
A. datos generales.....	36
4.1.1. Resultados de la variable Competencia Laboral.....	39
4.1.2. Descripción de los Resultados de la Variable Gestión Municipal.....	43
4.1.3. Contrastación de hipótesis.....	48
CAPITULO V	54
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1. Discusión.....	54
5.2. Conclusiones	56
5.3. Recomendaciones	57
CAPÍTULO VI	58
FUENTES DE INFORMACIÓN	58
6.1. Fuentes Documentales	58
6.2. Fuentes Bibliográficas	58
6.3. Fuentes Electrónicas	59
ANEXOS.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de la competencia	17
Tabla 2: Competencias tradicionales y modernas a nivel municipal.....	25
Tabla 3: Personal total de la Municipalidad Distrital de Huaura.....	30
Tabla 4: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2017.....	31
Tabla 5: Resumen del Procesamiento de los casos.....	35
Tabla 6: Estadístico de confiabilidad.....	35
Tabla 7: Trabajadores administrativos según genero.....	36
Tabla 8: Trabajadores administrativos según rango de edades	37
Tabla 9: Trabajadores administrativos según Cargo Laboral.....	38
Tabla 10: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de la Competencia Laboral	39
Tabla 11: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de la Gestión Municipal.....	40
Tabla 12: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de las Competencias Genéricas	41
Tabla 13: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de las Competencias Específicas	42
Tabla 14: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Político.....	43
Tabla 15: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Económico.....	44
Tabla 16: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Social	45
Tabla 17: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Ambiental.....	46
Tabla 18: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	47
Tabla 19: Correlación de Rho de Spearman entre las variables Competencia laboral y Gestión Municipal.....	48

Tabla 20: Correlación de Rho Spearman entre la dimensión Competencias genéricas y la variable Gestión Municipal	50
Tabla 21: Correlación de Rho Spearman entre la dimensión Competencias genéricas y la variable Gestión Municipal	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura	36
Figura 2: Rango de edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura	37
Figura 3: Cargo laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura	38
Figura 4: Competencia Laboral	39
Figura 5: Niveles de la Gestión Municipal	40
Figura 6: Niveles de las Competencias Genéricas	41
Figura 7: Niveles de las Competencias Específicas	42
Figura 8: Niveles del Desarrollo Político	43
Figura 9: Niveles del Desarrollo Económico.	44
Figura 10: Niveles del Desarrollo Social	45
Figura 11: Niveles del Desarrollo Ambiental	46
Figura 12: Competencia Laboral y Gestión Municipal	49
Figura 13: Competencias Genéricas y Gestión Municipal	51
Figura 14: Competencias Específicas y Gestión Municipal	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia que existe entre las Competencias Laborales y la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. **Métodos:** La población de estudio fueron 133 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, tomándose como muestra un total de 99 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario en la escala de likert. Se consideraron las dimensiones: competencias genéricas, competencias específicas, desarrollo político, desarrollo económico, desarrollo social y desarrollo ambiental. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,845). Se utilizó la Correlación de Rho de Spearman. **Resultados:** El 60,61% del personal administrativo considera tener competencias laborales en un nivel moderado y el 62,63% del personal administrativo considera desarrollar la Gestión Municipal en un nivel alto, **Conclusión:** Las Competencias laborales y la Gestión Municipal tienen una correlación positiva significativa moderada (**Rho=0.558; p<0.05**)

Palabras clave: Competencia Laboral y Gestión Municipal

ABSTRACT

Objective: Determine the influence that exists between the Labor Competencies and the Municipal Management of the administrative personnel in the District Municipality of Huaura, period 2017. Methods: The study population was 133 administrative workers of the District Municipality of Huaura, taking as sample a total of 99 workers, We used the technique of the survey and the instrument a questionnaire on the scale of likert. The dimensions were considered: generic competences, specific competences, political development, economic development, social development and environmental development. The reliability of the instrument was carried out using the Cronbach's Alpha coefficient (0.899). Spearman's Rho Correlation was used. Results: 60.61% of administrative staff considers having labor competencies at a moderate level and 62.63% of administrative staff considers developing Municipal Management at a high level, Conclusion: Labor Competencies and Municipal Management have a positive correlation moderate significant (Rho = 0.558, $p = <0.05$)

Keywords: Labor Competence and Municipal Managemen

INTRODUCCION

En este trabajo de investigación se trata de identificar la influencia que existe entre las Competencias laborales y la Gestión Municipal del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

La Competencia laboral es un término que ha ido tomando relevancia a lo largo del desarrollo de la gestión del talento humano, los líderes de las organizaciones entendieron que se puede lograr el éxito a través de su gente. Razón por la cual se empezó a modificar la manera de pensar respecto a sus trabajadores y a la forma en que se ve con la relación a su puesto laboral. Si se contaba con personal capacitado y competente se podía obtener un alto rendimiento.

En la actualidad una organización debe tener la capacidad de seleccionar a su personal de acuerdo a las características del puesto, en alineación a sus competencias laborales a fin de que estas características satisfagan las necesidades de la empresa. Una exitosa Gestión Municipal depende de sus integrantes y el trabajo en conjunto que realicen.

El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolla en seis capítulos, que a continuación se detalla:

Capítulo I, se realiza una descripción del problema de lo más general a lo más específico, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Diseño, población-muestra, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, procesamiento de la información.

Capítulo IV, contiene la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, las fuentes bibliográficas y electrónicas. Finalmente, en Anexos se incluyen Documentos que complementan la información de los Estudios

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad vivimos inmersos en un mundo cambiante donde la ejecución de tareas debe estar bien hechas y con el mínimo de errores, la competencia laboral dentro del mercado exige a los trabajadores plantearse nuevos retos y el desarrollo de tareas de la mejor manera, haciendo que lo diferencie de los demás y su labor sea la mejor.

La Gestión Municipal no queda excluida, la globalización y el avance tecnológico han repercutido en generar trabajadores con competencia laboral que contribuyan al logro de objetivos estratégicos, razón por la cual el desarrollo del potencial humano es muy importante en una Gestión Municipal.

La Competencia Laboral en los últimos años ha ido tomando gran relevancia en las diferentes instituciones y empresas que a fin de obtener buenos resultados buscan contar con personas calificadas y la preparación necesaria para los diferentes puestos de trabajo. La Gestión Municipal necesita contar con el personal idóneo para cada puesto, pero se ha observado que existe un mal servicio al usuario, trabajadores que se resisten al cambio, la ausencia de trabajo en equipo e individualismo que ocasiona una baja productividad y el incumplimiento de metas trazadas.

Alles (2000), define “Las competencias laborales como la combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben”.

En tal sentido una Gestión Municipal está constituida por una plataforma institucional encargado de crear políticas públicas que respondan a los intereses generales de la sociedad, alineados a las normas legales.

Por otro lado, la gestión Municipal es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, mediante la utilización de los recursos públicos. Para lograr una Gestión Municipal eficiente, esta se debe reflejar en el buen servicio al ciudadano, resolviendo con rapidez los trámites administrativos de

igual forma lograr la captación como la eficacia en la aplicación de los recursos económicos, financieros y humanos.

El desarrollo de la Gestión municipal implica diseñar políticas públicas locales y establecer políticas sociales de educación, salud, etc., como también promover el desarrollo político, económico, ambiental y social en beneficio de los ciudadanos

Gestión es “Coordinar y motivar a las personas de una organización para conseguir unos objetivos”. (Milgrom & Roberts, 1992)

Por esta razón la Gestión Municipal debe preocuparse en fortalecer y potenciar la competencia laboral del personal, a razón de ello nace la importancia de crear nuevas tendencias y estrategias para lograr la efectividad mediante un desempeño laboral satisfactorio.

En la Gestión Municipal del Distrito de Huaura muchas personas profesionales han podido obtener un puesto de trabajo, pero al parecer han sido ubicados en áreas para el desarrollo de tareas, en las que el desempeño es deficiente, ya que no son seleccionados de acuerdo a sus capacidades y competencias, por lo cual ocasionan un daño enorme a la Institución, los trabajadores deberían desarrollar de manera correcta sus funciones, muchos veces se trabaja solo por cumplir las horas, dando a notar la falta de compromiso y trabajo en equipo. Pareciera que no existe un Programa de capacitación interna para el personal administrativo, no todos desarrollan una inteligencia emocional que les ayude a solucionar los problemas de la manera correcta, dando como resultados una deficiente productividad, un mal servicio al cliente y la presencia del conocido sistema burocrático. La gestión Municipal ya no está basada en elementos como la tecnología y la información; sino, en las competencias laborales que forman parte del talento humano de los trabajadores.

Todas las razones que se han expuesto fueron suficientes argumentos, para tomar como desafío el desarrollo de la presente investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- a. ¿De qué manera la Competencia Laboral influye en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera las Competencias Genéricas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?
- b. ¿De qué manera las Competencias Específicas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo Principal

- a. Determinar de qué manera la Competencia Laboral influye en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar de qué manera las Competencias Genéricas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.
- b. Determinar de qué manera las Competencias Específicas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

1.4. Justificación

La Competencia laboral y la Gestión Municipal son determinantes claves en el logro de objetivos en una Institución pública, se relacionan entre si a fin de cumplir funciones de interés de un determinado lugar.

La competencia laboral es la característica propia de cada trabajador, representa una herramienta dinámica e integral para el correcto desempeño de un puesto de trabajo, el cual es considerado un elemento importante en la Gestión Municipal.

Por ello, la importancia de la investigación, ya que pretende conocer y describir el grado de influencia de la Competencia laboral en la Gestión Municipal, y así proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, modelos y programas de gestión Municipal, pero sobre todo aportar el insumo necesario para lograr un eficiente desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación servirá como modelo para las Gestiones Municipales, a fin de dar solución a la problemática que se presenta, además permitirá que las tareas efectuadas por los trabajadores se realicen en menor tiempo con eficiencia y productividad.

La investigación servirá también como base, antecedente y fuente de consulta para otras investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Autores Internacionales

Herrera, A (2015) “Competencias laborales en los colaboradores del Departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango” en la tesis para optar el título profesional de sicólogo Industrial,

La presente investigación tiene como objeto de estudio determinar las competencias laborales que poseen los colaboradores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango como base para la productividad de la empresa. Para la realización del mismo, se trabajó con una muestra de 25 vendedores, a los cuales les fue aplicado un instrumento para la detección de competencias laborales. Se utilizó como instrumento uno de elaboración propia, el cual fue analizado y validado por expertos en el tema, este instrumento sirvió como herramienta para poder evaluar a los agentes de ventas, objetivamente dentro de los modernos enfoques de la gestión por competencias. Es un cuestionario dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto laboral de vendedores, el cual consta de 33 ítems de escala Likert.

En las conclusiones respecto al objetivo planteado en la investigación se demostró que los colaboradores poseen las competencias laborales desarrolladas y aplicadas en los parámetros altos, lo cual se refleja en la productividad de la empresa. Teniendo la puntuación más alta el indicador Ser, que abarca las actitudes que poseen los colaboradores para la realización de las funciones encomendadas; el punto más bajo lo obtuvo el saber, que incluye todos los conocimientos que el vendedor debe poseer para la realización de sus funciones en el área de ventas. Se pudo determinar que no existe una diferencia significativa en los resultados pues los tres indicadores se encuentran dentro del rango alto de la ponderación. Por lo cual se deduce que el ser, saber y hacer están en los niveles altos de ponderación según el instrumento, esto indica que

los niveles de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de los sujetos evaluados son satisfactorios para el puesto que desempeñan.

Gómez, C y Mendoza, L (2013). “Modelo de Gestión por competencia para la Empresa Acmed S.A.S”, Tesis para optar el Título profesional de Administrador de Empresas, Facultad Ciencias Económicas, Universidad de Cartagena – Colombia. Tuvo como objeto de estudio Diseñar un Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S., por medio de los procesos de administración de personal, con el propósito de lograr su gestión integral. La presente investigación es de carácter descriptivo, debido a que con ella se pretende diseñar un modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. Por tratarse de una muestra finita se tomará el total de la población para realizar el diseño del modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S., la empresa cuenta con un total de 6 empleados, además, el diseño se proyectará a una estructura organizacional de mediano plazo. Para su elaboración se aplicó un instrumento que permitiera conocer la descripción del cargo y posteriormente se analizó esto contra la clasificación seleccionada y se definieron los perfiles por competencias para cada cargo. Con esto se procedió a integrarlo con los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación. Los beneficios para la empresa es poder gestionar, potenciar y desarrollar su talento humano, al poder implementarlo, para incrementar la eficacia y eficiencia organizacional.

Como conclusiones Se realizó un análisis y descripción de cargos por competencias para el área administrativa de la empresa ACMED S.A.S., así como la elaboración de un proceso de reclutamiento y selección a los aspirantes a cargos administrativos, y la respectiva propuesta para evaluar el desempeño de cada uno de los cargos; se propuso un plan de capacitación pertinente para potenciar las competencias de los diferentes perfiles del Personal Administrativo de la empresa ACMED S.A.S. El modelo de gestión integra y articula los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, lo que le permite a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta.

Pérez, L. (2016). “Los Gobiernos Municipales como agentes del desarrollo social: El caso del H. Ayuntamiento de Tijuana 2014-2016”, Tesis para optar el grado de Maestro en Desarrollo Regional, Tijuana, B.C., México. Tiene como objeto de estudio Conocer y dimensionar la capacidad institucional con la que cuenta la actual administración del Ayuntamiento de Tijuana, B.C., 2014-2016, para implementar programas de desarrollo social en el marco de sus competencias y recursos disponibles. La presente investigación busca analizar el marco normativo federal, estatal y local que regula las competencias y responsabilidades de los gobiernos municipales en México, así como del Ayuntamiento de Tijuana en materia de desarrollo social, cuantificar la capacidad de financiamiento del actual Ayuntamiento de Tijuana en los rubros vinculados con el desarrollo social del municipio, identificar y analizar los programas sociales implementados por el Ayuntamiento de Tijuana, tanto por iniciativa propia como por mecanismos de gestión intergubernamental, revisando para esto su estructura básica, integrada por: objetivo, población a atender, recursos asignados, y su vinculación a los derechos sociales y a los objetivos planteados en Plan Municipal de Desarrollo (2014-2016).

La muestra está compuesta por 51 programas de desarrollo social municipal, para su elaboración se aplicó un instrumento que permitiera conocer, para cumplir con dicho objetivo fue necesario una revisión documental del marco jurídico que regula la actuación de los gobiernos municipales en México, con el fin de determinar las facultades con las que cuentan los gobiernos locales para la instrumentación de política social. Sabiendo que el municipio parte de una estructura jurídica piramidal, se revisaron las leyes y reglamentos que han sido dispuestos desde el orden federal, estatal y municipal y participan en el quehacer de dicho ejercicio, centrándonos en los artículos que asignan atribuciones para el área de desarrollo social al orden municipal. Como conclusiones, el municipio presenta la capacidad para formular, aprobar y administrar la zonificación, planear el desarrollo urbano y prestar y gestionar los bienes y servicios públicos, además, la norma le otorga responsabilidades para la implementación de programas en torno a la atención de temas

vinculados al desarrollo social como: la educación, salud, asistencia social, alimentación, entre otros.

2.1.2 Autores Nacionales

Casa, M (2015) “Gestión por competencias y desempeño laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, periodo 2015”, tesis para el grado de licenciado en administración de empresas, Universidad Nacional José María Arguedas-Andahuaylas.

El objeto de estudio es encontrar la relación existente entre ambas variables en base a 3 dimensiones (selección de personal, capacitación - desarrollo y desarrollo personal).

El tipo de investigación es descriptiva y el diseño No experimental, para la obtención de la información se aplicó una encuesta sobre gestión por competencias y el desempeño laboral a 42 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres. El cuestionario estuvo compuesto por 18 ítems con una amplitud de escala de cinco categorías (totalmente de acuerdo, de acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

La investigación llegó a las siguientes conclusiones; se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo. Hay una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo. Es decir, a mayor sea la capacitación el desarrollo de tareas será mucho mejor, el desarrollo personal debe ser constante con un aprendizaje continuo esto permitirá mejorar el desempeño laboral. En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización del trabajo. Una de las competencias requeridas en las municipalidades definitivamente es la forma de organización del trabajo en equipo, garantía para la creativa solución de problemas y condición necesaria de un trabajo efectivo que contribuye en la mejora continua de los rendimientos laborales. El reto es adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, siendo necesario adaptar todo un sistema de gestión por

competencias en busca de la excelencia organizacional debido a la influencia significativa en la influencia significativa en el desempeño laboral.

Briceño, Y (2016). “Gestión Municipal y Calidad de Servicio Público en la Municipalidad Distrital de Chugay”, Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo. El objetivo de la investigación es sustentar como la Gestión Municipal influye en la calidad de servicio público de la Municipalidad de Chugay. Existen evidentes debilidades en las Municipalidades del Perú, y en particular en la Municipalidad Distrital de Chugay donde los problemas son generados mayormente por una serie de factores políticos, económicos y sociales a razón de una deficiente administración municipal, contribuyen a que sus usuarios no reciban servicios de calidad, generando malestar. Las improvisaciones son la mejor manera de dar solución a ciertos problemas, lo que evidencia la falta de liderazgo en la conducción de objetivos estratégicos.

El método utilizado es deductivo-inductivo es decir de lo general a lo particular y analítico-sintético, es decir se descompone las variables en componentes o indicadores para ser calificado más detalladamente. Se aplicó una muestra conformada por 18 directivos de la Municipalidad Distrital de Chugay, entre los instrumentos para la recolección de datos fueron; el análisis documental y las encuestas Entre las conclusiones principales se establece que la dimensión independiente; los recursos humanos influyen de manera restrictiva en los lentos trámites administrativos, deficiente suministro de agua potable y alcantarillado y poca supervisión de alumbrado público. Frente a ello se recomienda desarrollar programas de reforzamiento de capacitación y profesionalización en los trabajadores, así como mejorar su régimen de contratación. Se demostró también que las dimensiones independientes; tecnología, Recursos Humanos y Apoyo comunal influyen de gran manera en la calidad del Servicio Público. Finalmente, el presente trabajo de investigación analiza la calidad del servicio público de manera desagregada en cada una de sus dimensiones.

Flores E (2015) “Repercusión del control interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad de San Román” Tesis para obtener el grado Académico de Magister en Administración, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Puno. El objetivo de la presente investigación ha sido la de determinar la medida en que repercute el control interno en la gestión municipal del gobierno local de la provincia de San Román durante el año 2013; El diseño de la investigación es de carácter no experimental y cuyo diseño específico es el explicativo casual. Para el efecto se aplicaron instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y el cuestionario que fueron dirigidos en el primer caso a los gerentes, sub gerentes, administradores y trabajadores en general de la Municipalidad provincial de san Román, a fin de percibir la opinión de los conformantes. La muestra está compuesta por 90 trabajadores. Entre las conclusiones se obtuvo que los datos recopilados y la aplicación de la prueba de hipótesis contribuyeran a establecer que el tipo de ambiente de control no alcanza el grado de cumplimiento de los objetivos y metas. Situación que no permite una buena gestión en la municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2013. Se ha establecido que la forma en el grado de evaluación de riesgo del control interno que influye es significativa en la mejora de la calidad de vida de la población de la provincia de san Román. En consecuencia, de los resultados obtenidos en la investigación, se ha determinado que el grado de información y comunicación mejora favorablemente los niveles de eficiencia, eficacia y economía. Los datos obtenidos como producto de la recopilación de los datos permitieron establecer que el nivel de monitoreo en las actividades de control alcanza el desarrollo económico y humano. Por lo que se ha identificado que influye en la gestión del gobierno local; Así mismo se ha establecido que el control interno previo y simultáneo compete exclusivamente a las autoridades, funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos.

Velazco, E (2015) “La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima oeste del Seguro Social– EsSalud-Lima” Tesis para obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. La competencia laboral representa una herramienta actual, dinámica e integral que permite obtener una visión global de los requerimientos necesarios para desempeñarse en un puesto de trabajo en forma óptima, y con eficiencia, en función de evaluar y así establecerlas características (intelectuales de temperamento y personalidad) que debe tener un colaborador para asegurar el mejor rendimiento en la ejecución de una actividad, además que redimensiona las cualidades buscadas en los candidatos potenciales para obtener un lugar dentro del mercado laboral. La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la competencia laboral y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas lima oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud, La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, (muestra censal). El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, de tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, que recogió información en un periodo determinado, utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de competencia laboral, conformada por 30 preguntas en la escala de Likert, asimismo, el cuestionario de clima organizacional estuvo constituido por 27 preguntas, que proporcionaron diferentes puntos de vista acerca de las mencionadas variables, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones. Entre las conclusiones es que, si existe una correlación entre las variables Competencia Laboral y Clima Organizacional, la institución no realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral, la misión y visión no está claramente definida y tampoco compartida entre todos los colaboradores, existe un mal clima organizacional debido a la falta de motivación, capacitación y el incentivo del crecimiento personal y profesional del trabajador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competencia Laboral

A. Definición

a. Competencia

Según (Spencer & Spencer, 1993) competencia “Es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación”.

- **Característica subyacente**, significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y que puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. **Causalmente relacionada**, significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.
- **Estándar de efectividad**, refiere a que la competencia predice quien hará algo bien y quien, de manera pobre, en relación con un criterio específico o un estándar definido con anterioridad.

En definitiva, las competencias son características fundamentales de la persona que indican “formas de comportamiento o de pensamiento, que generalizan distintas situaciones y que perduran por un período de tiempo razonablemente largo”.

b. Competencia Laboral

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) lo define, “Es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”.

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, 1997)

“Las competencias se refieren a características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el

puesto, diferenciando un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre”. (Boyatzis, 1982)

“Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneas y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente” (Gonzci & Athanasou, 1996)

B. Dimensiones de la Competencia Laboral

a. Competencias Genéricas

Se refieren a las competencias propias de cada individuo que le permiten desarrollar sus labores a través de principios morales y éticos, universalmente definidos para la buena marcha de los principios empresariales. (Levy-Leboyer, 1997)

Son aquellas competencias relacionadas a las habilidades y actitudes, estos trabajadores desarrollan diversas labores y funciones en distintas áreas de acuerdo al cargo que desempeñen, son características internas al individuo que son desarrollables, o bien las que se despliegan en las relaciones interpersonales. Entre ellas son:

- **Orientación al Servicio.** Es cuando el trabajador escucha con interés las necesidades del usuario para comprenderlas y atenderlas de manera cordial siempre mostrando disposición de ayuda. Se responsabiliza por los procedimientos relacionados al servicio brindado y, de haberlos, corrige los problemas rápidamente, sin mostrarse a la defensiva.
- **Responsabilidad.** Se refiere al compromiso con los objetivos de la organización y su trabajo, desempeña sus tareas con ahínco y dedicación. Cumple con los procedimientos y normas de trabajo sin necesidad de una supervisión constante.
- **Comunicación efectiva.** Es una característica del trabajador de coordinar oportunamente las informaciones relevantes con personas de su área y/o de diferentes áreas para cumplir con sus tareas. Se expresa

con claridad y sencillez, adecuándose al nivel de comprensión del usuario.

- **Trabajo en Equipo.** Se refiere a las actividades realizadas en conjunto, con el propósito de favorecer los resultados del equipo. Los trabajadores conocen las distintas tareas a realizar y se brindan un apoyo mutuo, cuando sea necesario.
- **Iniciativa - Pro actividad.** Se anticipa a problemas o requerimientos. Aporta ideas creativas o sugerencias viables para tareas, proyectos o para lograr mejoras dentro de su área de trabajo o servicios a sus usuarios. El trabajador hace más de lo que se le pide.
- **Comportamiento Ético.** Es reservado con la información confidencial que maneja respecto de sus usuarios, su órgano o unidad. Brinda información completa y veraz, y asume la responsabilidad de sus acciones. Asume sus errores y demoras, comunicándolos oportunamente a su jefe y buscando soluciones inmediatas para corregirlos. (**Secretaría de Gestión Pública-PCM, 2013**)

b. Competencias Específicas

Se refieren a las competencias específicas requeridas para desarrollar tareas en diferentes áreas de la empresa, con similares niveles de complejidad, liderazgo y autonomía. Las competencias específicas requieren tanto de las capacidades para desarrollar programas y gestiones administrativas en equipo, como para utilizar los diferentes recursos de la empresa tanto humanos, físicos, tecnológicos, entre otros. (Levy-Leboyer, 1997)

Son aquellas competencias donde los trabajadores desarrollan una función en concreto, se determinan en relación a conocimientos y capacidades.

- **Disposición para aprender.** Formula preguntas sobre los procesos, funciones, y objetivos de su puesto y área a la que pertenece con el fin de mejorar su desempeño. Busca información útil para la ejecución de su trabajo y solución de problemas, evalúa los resultados de su trabajo e incorpora lo aprendido a su desempeño para mejorar su ejecución posterior.
- **Relaciones interpersonales y manejo de conflictos.** Mantiene una postura de tranquilidad y conciliación en toda circunstancia, aun en

situaciones difíciles, de presión o de confrontación. Es empático, paciente y tolerante en su relación con los demás, transmite una actitud positiva y optimista. Frente a algún problema o malentendido, conversa directamente con la persona involucrada o usuario de manera oportuna y respetuosa.

- **Adaptación al cambio.** Tolera con efectividad la variabilidad que puede darse en su cargo de trabajo sin alterarse o disminuir su rendimiento. Desarrolla su trabajo con flexibilidad adaptándose a la situación en la que se encuentre. Se adapta con rapidez a los cambios o condiciones laborales nuevas.
- **Planificación y organización.** Programa sus actividades priorizando las tareas más importantes, optimizando el tiempo disponible o esperado. Verifica el progreso de sus procesos de trabajo y tareas a medida que éstos se van dando. Organiza su trabajo aun cuando hay imprevistos, logrando su culminación oportuna. (Secretaría de Gestión Pública-PCM, 2013)

C. Características de la Competencia Laboral

Se refiere a las características del trabajador las cuales pueden medirse con fiabilidad y que permita pronosticar el desempeño excelente de una persona en un puesto de trabajo.

Según (Spencer & Spencer, 1993)

- **Las motivaciones:** constituyen los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “conducen, dirigen y seleccionan” el comportamiento hacia determinadas acciones o metas y lo aleja de otras. Ejemplo: las personas motivadas para obtener logros, constantemente se fijan metas desafiantes, toman responsabilidades para cumplirlas y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor.
- **Los rasgos:** son características físicas y respuestas consistentes frente a determinadas situaciones o información. Ejemplo: “el tiempo de reacción” o “la buena visión”
- **El concepto de sí mismo:** se trata de las actitudes, valores o imagen que una persona tiene de sí misma. Ejemplo: la confianza en sí mismo, la

seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, es parte del concepto de sí mismo.

- **Los conocimientos:** constituyen la información que una persona tiene sobre contenidos de áreas específicas. Ejemplo: el conocimiento de un cirujano de la anatomía de los nervios y músculos en el cuerpo humano.
- **Las destrezas:** conforman la habilidad de desempeñar una cierta tarea física o mental. Ejemplo: la habilidad física de un odontólogo es trabajar la pieza sin dañar el nervio.

D. Niveles de la Competencia

(Arias & Heredia, 2010, pág. 406)

Para una estructura matricial del sistema de Normas de Competencia Laboral se ha considerado conveniente distinguir cinco niveles de competencias que tienen como base de caracterización el distinto grado de autonomía en la ejecución de los trabajos y los diferentes grados de responsabilidad que puedan identificarse en una actividad. Los cinco niveles se han establecido y cuya descripción se presenta a continuación:

Tabla 1: Niveles de la competencia

<i>NIVEL</i>	<i>CARACTERÍSTICA</i>
1	<ul style="list-style-type: none">• Competencia en el desempeño de un conjunto pequeño de actividades de trabajo variadas• Predominan las actividades rutinarias y predecibles
2	<ul style="list-style-type: none">• Competencia en un conjunto significativo de actividades de trabajo, realizadas en diversos contextos.• Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias• Baja responsabilidad y autonomía• Se requiere, a menudo, la colaboración con otros y trabajo en equipo

3	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias en una amplia gama de actividades de trabajo variadas, desempeñadas en diversos contextos. • Alto grado de responsabilidad y autonomía • Se requiere, a menudo, controlar y supervisar a terceros
4	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en una amplia gama de actividades complejas de trabajo (técnicas y profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos • Alto grado de responsabilidad y autonomía • Responsabilidad por el trabajo de otros • Responsabilidad ocasional en la asignación de recursos
5	<ul style="list-style-type: none"> • Considera la aplicación de una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas, en una amplia variedad de contextos a menudo imprescindible • Alto grado de autonomía personal • Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos • Responsabilidad en análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

E. Técnicas para determinar el Perfil de Competencias.

Las técnicas son un conjunto de procedimientos para llevar a cabo una tarea específica en base a lo requerido; se utilizan para la selección del personal idóneo, actualmente las organizaciones tienden a determinar cuáles son las competencias requeridas que produzcan en los trabajadores un desempeño superior. Dentro de las técnicas que suelen ser utilizadas para determinar las “competencias requeridas” encontramos, el Panel de Expertos, las Entrevistas, y las Entrevistas Focalizadas.

- **El Panel de Expertos.** Es una esta técnica donde participan un grupo de trabajadores, quienes deben ser buenos conocedores de las funciones y de las actividades que en general deben desarrollar en un determinado puesto. Estos trabajadores tienen la tarea de determinar cuáles son las

competencias que realmente permiten a los miembros de equipos un desempeño superior.

- **Las entrevistas.** Es una técnica de proceso de selección del personal, se lleva a cabo mediante interrogatorios efectuadas sobre la base de incidentes críticos a una muestra representativa de ocupantes del puesto, para obtener a través de un método inductivo, informaciones contrastadas sobre las competencias que realmente son utilizadas en dicho puesto.
- **La Entrevista Focalizada.** Este tipo de entrevistas presenta un nivel de exactitud muy elevado, y lo mismo ocurre con los niveles de correlación estadística de los criterios valorados con los demostrados y desarrollados posteriormente en el puesto de trabajo.

La técnica consiste en detectar el nivel de desarrollo de las competencias de la persona mediante una estrategia estructurada de preguntas. Se fundamenta en obtener la mejor predicción en cuanto a si el evaluado posee o no las competencias requeridas en el puesto, al obtener evidencias de conductas que demuestran que este individuo ha utilizado estas competencias en el pasado.

<https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales/>

F. Importancia de las Competencias Laborales

El reconocimiento de la importancia de las personas para el desarrollo de las organizaciones, ha volcado el interés de directivos e investigadores de gestión humana sobre los gerentes de dicha área. Con frecuencia se les critica, se les exigen resultados, se les demanda cambiar sus roles y métodos, y, en general, se espera más eficacia en su actuar (Ulrich, Losey y Lake, 1997).

Anteriormente, las organizaciones estaban interesadas en tener entre su capital humano, personas con conocimientos pertinentes para la posición a cubrir. Eso era lo que se consideraba talento, sobre todo porque la educación no era tan accesible para todos. Por muchos años se consideraba que el tener estudios te abría puertas y que entre más estudios tuviera uno, era mejor. Ya no bastaba una licenciatura o una ingeniería, había que tener además maestrías, doctorados y cualquier otro estudio complementario. Con el tiempo esto evolucionó, pues las

empresas se dieron cuenta que la gente salía bien preparada, pero no sabía hacer nada. Tenían los conocimientos, pero no la experiencia. Y eso afecta en las organizaciones. Pues mientras están pagando un salario por conocimientos, la realidad es que el empleado apenas está aprendiendo a hacer y mientras lo domina, la empresa se ve afectada en productividad, cargas laborales, etc. Las empresas se dieron cuenta, que lo que necesitan no es un diploma en la pared, sino alguien que pueda llevar a cabo ciertas funciones que beneficien la empresa. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez>

2.2.3. Gestión Municipal

A. Definición

Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas. Debe ser llevada a cabo por los servidores y funcionarios públicos, lo que significa que deben contar con las capacidades necesarias para el desempeño de sus funciones. (Castillo, 2011, pág. 154)

La gestión municipal se enmarca en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, que tiene como finalidad obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. (Hurtado & Gonzales, 2015).

B. Dimensiones de la Gestión Municipal

(Grupo Gestor, 2008). El buen desarrollo de estas dimensiones precisa fortalecer las capacidades de los actores locales: personas y organismos que desde su arraigo local son el motor de un proceso de fortalecimiento continuo y progresivo del municipio, basado en la participación, la inclusión, la equidad y la transparencia. Las dimensiones son las siguientes:

a. **Desarrollo Político**

El desarrollo es un concepto global. Abarca todos los elementos de la vida del hombre en sociedad. El desarrollo político, por consiguiente, es parte de ese todo. Se resuelve, en la institucionalización del poder y la racionalización de las instituciones políticas y sociales del Estado. Esto lleva a la estabilidad de los regímenes políticos y de las formas de convivencia de un pueblo y a la obtención de mayor libertad junto con el logro del bienestar.

Es el proceso de mejoramiento cualitativo de la organización estatal, de la eficiencia de su gobierno, de la cultura política de su pueblo, de la participación ciudadana, del ejercicio de la libertad y del respeto a los derechos humanos. (Borja, 2018)

b. **Desarrollo Económico**

Es un conjunto de procesos, coordinados e interdependientes, encaminados a planificar, organizar, controlar y evaluar los recursos económico disponibles en la organización, a fin de garantizar de la mejor manera posible la consecución de unos objetivos sociales alineados a la misión de la Institución.

Procesos:

- **Planificar.** La planificación es un proceso clave dentro de la gestión económico que permite anticiparse, en lo posible, a lo que se cree que va a ocurrir
- **Organizar.** Es una actividad administrativa donde los documentos de carácter económico de la entidad han de estar correctamente organizados y archivados para asegurar la administración y control interno de los mismos, su registro contable, la elaboración de informes financieros.
- **Controlar y evaluar.** El control, seguimiento y evaluación de los resultados son pasos imprescindibles para una correcta gestión económico ya que permiten la corrección de desviaciones mediante acciones reparadoras; el análisis de la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos económicos; el análisis de la solvencia, liquidez y sostenibilidad económica de la organización. (3s_Gestion, 2008)

c. **Desarrollo Social**

Está encargada de fomentar el desarrollo y bienestar de la población, a través de los servicios de salud, bienestar, desarrollo social, educación, recreación y

deporte. La Gestión Municipal a través del Desarrollo Social busca que la población tenga una convivencia social tranquila y saludable.

d. Desarrollo ambiental

Se refiere al proceso orientado a administrar, planificar, evaluar y monitorear con la mayor eficiencia posible los recursos ambientales existentes en un determinado territorio, buscando la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, dentro de un enfoque de desarrollo sostenible, es decir, considerando sus vínculos con los aspectos sociales y económicos, así como los impactos de las decisiones actuales sobre las decisiones futuras. La Gestión ambiental debe estar articulada al Plan de Ordenamiento Territorial y al Plan de Desarrollo Local Concertado, así como a las políticas sobre educación, participación ciudadana, recursos naturales, biodiversidad cultura, entre otras.

<https://municipioaldia.com/enfoques-para-la-gestion-municipal/gobierno-local-y-medio-ambiente/la-gestion-ambiental-municipal/>

C. Desarrollo Económico Local

(Rojas, 2006) El Desarrollo Económico Local es un proceso concertado de construcción de capacidades y derechos de los ciudadanos en ámbitos territoriales político y administrativos del nivel local que deben constituirse en unidades de planificación, de diseño de estrategias y proyectos de desarrollo en base a los recursos, necesidades e iniciativas locales. El desarrollo económico local es integral; es decir, incorpora en el diseño de sus planes al conjunto de dimensiones presentes en el territorio: social, económico, ambiental, etc. Por ello, iniciar un proceso de desarrollo local debe permitir favorecer el crecimiento económico, la democracia política y el progreso social, de modo que se vaya alcanzando el desarrollo humano sostenible.

(Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972). Los gobiernos locales promueven el desarrollo económico local, con incidencia en la micro y pequeña empresa, a través de planes de desarrollo económico local aprobados en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo; así como el desarrollo social, el desarrollo de capacidades y la equidad en sus respectivas circunscripciones.

D. Municipalidad

a. Definición.

Es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito.

El Municipio; Es considerado como la entidad que agrupa tres componentes interrelacionados: La población, el territorio y la organización local.

El Concejo Municipal; Constituye un órgano de gobierno municipal que cumple las funciones normativas y de fiscalización, integrado por el alcalde y los regidores. (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades).

b. Tipos de Municipalidades

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Los gobiernos locales se clasifican de la siguiente manera:

1. En función de su jurisdicción:

- Municipalidad Provincial, ubicada sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito capital de provincia.
- Municipalidad Distrital, emplazada sobre el territorio del distrito.
- Municipalidad de Centro Poblado, cuya jurisdicción es determinada por el respectivo concejo provincial.

2. En función al régimen especial:

- La Municipalidad Metropolitana de Lima, sujeta al régimen especial establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades
- Municipalidades Fronterizas, ubicadas en las provincias y distritos próximos a las fronteras internacionales

(Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades).

3. Servicios Municipales

(Municipalidad Distrital de Huaura, 2018), Los servicios Municipales que brinda la Municipalidad Distrital de Huaura son los siguientes:

- **Tributos Municipales;** son todos aquellos aportes realizados por la población consistentes en el Impuesto predial, de alcabala, patrimonio vehicular, a las apuestas, a los juegos y espectáculos no deportivos.
- **Licencia de Funcionamiento,** autorizaciones otorgadas por la Municipalidad para llevar a cabo una actividad económica o servicio.
- **Obras Públicas,** es el resultado del conjunto de actividades y Gestiones realizados por la Entidad realizados sobre bienes e inmuebles, teniendo como finalidad satisfacer las necesidades de la comunidad.
- **Vaso de Leche,** Programa Social de asistencia alimentaria a la población de mayor riesgo socioeconómico, a fin de elevar el nivel nutricional y así mejorar su calidad de vida.
- **Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos,** servicio Municipal que busca proteger el libre ejercicio de derecho y libertades, garantizando la paz, tranquilidad y respeto de derechos de la población.
- **Registro Civil,** Órgano Municipal encargado de dirigir, ejecutar y evaluar las actividades de los registros de Estado Civil.
- **Presupuesto Participativo,** es un instrumento de gestión llevados a cabo por autoridades locales y con la participación de la población donde definen a que se va orientar los recursos municipales, teniendo en cuenta sus planes estratégicos.
- **OMAPED,** Servicio que la Municipalidad brinda al ciudadano en situación de discapacidad mediante actividades y programas que se realizan en favor de ellos.
- **Academia Municipal;** Proyecto educativo gratuito dirigido a estudiantes del quinto año de secundaria que provienen de familia de escasos recursos.

- **Servicios Públicos;** Servicios brindado a la población consistentes en servicios básicos de agua y alcantarillado, energía eléctrica, transporte público, limpieza pública, mercados y camales.

E. Competencias Municipales

(Arraiza, 2016, pág. 58). Para definir las competencias requiere la resolución de dos interrogantes: qué hacer y cómo hacerlo. La respuesta al primero nos indica en qué áreas debe articular el gobierno municipal. El segundo nos orienta respecto de las modalidades más adecuadas para llevar a cabo las tareas, (...). Es importante realizar una distinción entre las tradicionales y las nuevas incumbencias, destacando la necesidad de ejecutar las tradicionales con mayor eficacia y eficiencia y asumir la realización de las emergentes.

Tabla 2: *Competencias tradicionales y modernas a nivel municipal.*

Competencias Tradicionales	Competencias Modernas
Gestión Administrativa	Agente de promoción económica: diseño e implantación de estrategias de desarrollo local. Facilitador de oportunidades a través de la coordinación e innovación empresarial.
Desarrollo urbano: planeamiento urbano, obra pública, catastro y el ejercicio del poder regulatorio sobre las obras civiles.	Vinculación del sistema educativo con el sistema productivo para fortalecer empresas y fomentar la formación de recursos humanos. Educación, actualización educativa y capacitación.
Prestación de servicios públicos.	Salud: fijación de políticas en ámbito local; organización, supervisión y evaluación.

<p>Regulación de la vida comunitaria: abastecimiento urbano, control de la salubridad y seguridad de comercios e industrias, tránsito urbano, etc.</p>	<p>Política de desarrollo social que implica detectar requerimientos sociales e inscribirlos en la agenda política. Integración social y comunitaria.</p> <p>Medioambiente: mejoramiento de la calidad ambiental.</p> <p>Ejercicio de la autoridad o poder regulatorio a nivel local</p>
--	--

Respecto a lo expuesto en el párrafo anterior, las Gestiones Municipales cumplen múltiples funciones en relación al servicio a la comunidad, tienen características particulares, las Gestiones son distintas en los diversos distritos de nuestro país, existen competencias tradicionales y modernas cada una de ellas con características distintas, una competencia tradicional se enfoca en la Gestión Organizacional, obras públicas y servicio social mientras que las Competencias modernas impulsan el desarrollo económico de su comunidad.

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1. Competencia: conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que poseen las personas para el cumplimiento de sus actividades dentro de la Institución.

2.3.2. Competencias genéricas: Se refiere a un tema amplio, respecto a la característica propia de cada persona, integrada por las capacidades, conocimientos y habilidades, las cuales tienen como objetivo dar un excelente resultado.

2.3.3. Competencias Específicas: Se refiere al desarrollo de actividades correctamente definidas y por la naturaleza de la función a ejecutar.

2.3.4. Trabajo en Equipo: Actividad realizada por un grupo humano encaminados hacia una misma dirección y con deseos de buenos resultados.

2.3.5. Gestión: Todas aquellas acciones y actividades que se realizan con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales.

2.3.6. Municipalidad: Entidad Pública autónoma económica, política y administrativa perteneciente a una determinada jurisdicción, creada para servir a la población.

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Formulación de las hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, Huaura, periodo 2017.

2.4.2 Hipótesis Específicas

- a. Las Competencias Genéricas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017.
- b. Las Competencias Específicas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

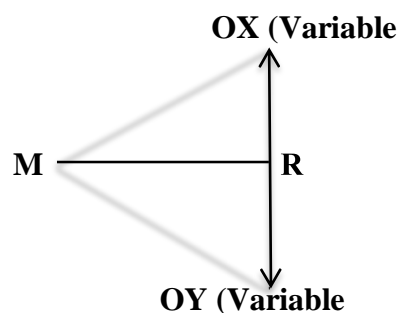
3.1.1 Tipo

La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental tipo transversal y nivel correlacional.

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010), Podría definirse al diseño no Experimental como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimentales observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (pag. 149)

Es de tipo transversal cuando “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (pág. 151)

Grafico del diseño de investigación



M = Muestra

OX= Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY= Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

X= Competencia Laboral

Y= Gestión Municipal

R=Grado de relación entre las variables

Por último, el nivel correlacional tiene como finalidad saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

Además, menciona que los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (pág. 81)

3.1.2 Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo.

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, pág. 4), el enfoque cuantitativo parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto a las hipótesis. El enfoque cuantitativo pretende intencionalmente “acotar” la información, es decir medir con precisión las variables del estudio

Los críticos del enfoque cuantitativo lo acusaron de ser “impersonal, frío, reduccionista, limitativo, cerrado y rígido”. Además, consideraron que se estudiaba a las personas como “objetos” y que las diferencias individuales y culturales entre grupos no podían promediarse ni agruparse estadísticamente. (Pág. 17)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según (Tamayo y Tamayo, 1997) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114)

La Municipalidad Distrital de Huaura está conformada por un total de 302 trabajadores de todos los niveles y áreas, conformados por funcionarios, Empleados permanente y contratados, obreros permanentes y contratados, CAS, medida cautelar, locadores (terceros) y practicantes sin embargo nuestra población referente al Personal Administrativo es de 133 colaboradores.

Tabla 3: Personal total de la Municipalidad Distrital de Huaura

TRABAJADORES	CANTIDAD
FUNCIONARIOS	15
EMPLEADOS PERMANENTES	10
OBREROS PERMANENTES	11
EMPLEADOS CONTRATADOS	4
OBREROS CONTRATADOS	2
CAS	70
MEDIDA CAUTELAR	41
PRACTICANTES	10
LOCADORES	139
TOTAL	302

Tabla 4: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2017

TRABAJADORES	CANTIDAD
FUNCIONARIOS	15
CAS	13
EMPLEADOS	10
LOCADORES	72
CAUTELARES	23
TOTAL	133

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital De Huaura

3.2.2 Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población.

Según (Tamayo y Tamayo, 1997) afirma que la muestra “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38)

La muestra utilizada en el presente trabajo de investigación está conformada por el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, correspondiendo una cantidad de 99 trabajadores administrativos, integrada por funcionarios, CAS (Administrativos), Empleados, Locadores (terceros) y Cautelares

La fórmula utilizada es la siguiente

$$m = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

N = Representa el tamaño de la muestra.

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar (p) o no (q) incluidas en la muestra. Cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

z = Representa las unidades de desviación estándar que, en la curva normal, definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor $Z = 1.96$.

N = El total de la población.

E = Representa el error estándar de la estimación, de acuerdo a la doctrina se ha tomado 0.05.

$$N = \frac{3.8416(0.5 * 0.5) * 133}{0.0025(133 - 1) + 3.8416(0.5 * 0.5)} = 99$$

La muestra está representada por 99 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

3.3. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1 Competencias Laborales	Competencias Genéricas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio • Responsabilidad • Comunicación efectiva • Trabajo en equipo • Iniciativa • Comportamiento ético 	1-6	Escala de Likert
	Competencias Especificas	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición para aprender • Relaciones Interpersonales • Manejo de conflictos • Adaptación al cambio • Planificación y organización 	7-12	

Fuente: Secretaria de Gestión Pública-PCM, 2013

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 2 Gestión Municipal	Desarrollo Político	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Organizacional 	13-14	Escala de Likert
	Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas Municipales 	15-16	
	Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> • Gobernabilidad Democrática 	17-18	
	Desarrollo ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios y Proyectos 	19-20	

Fuente: Grupo Gestor, 2008

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1 Técnica a emplear

La presente investigación emplea como técnica la encuesta, cuyo instrumento a utilizar es el cuestionario. El cual será aplicado al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Para la aplicación del instrumento se coordinará con el jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huaura, para que a su vez solicite el permiso a los gerentes de cada área y poder aplicar la encuesta a todos los funcionarios y colaboradores.

3.4.2 Descripción del instrumento

Se utilizará un cuestionario, el cual contiene 20 preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener información. El instrumento se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, Periodo 2017, el cual medirá ambas variables las cuales son “Competencia Laboral “y “Gestión Municipal” se utilizará la escala de Likert.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Primera, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema.

Segunda, consistirá en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tercera, consistirá en el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones.

Se empleará el procesador Statistical Package of Social Sciencies (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2010 para la tabulación de los datos. Se confeccionará una base de datos realizándose análisis estadístico descriptivo con medida de tendencia central (media) y medidas de dispersión (desviación estándar).

Para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico R de Pearson.

Tabla 5: Resumen del Procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	99	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	99	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 5 se ha tomado 99 encuestas a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Huaura.

Tabla 6: Estadístico de confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	8

Según el criterio general, George y Mallery (2003, p. 231), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptables

Por lo tanto, el resultado obtenido es de 0.845 estando en el rango de bueno, por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de las variables intervinientes

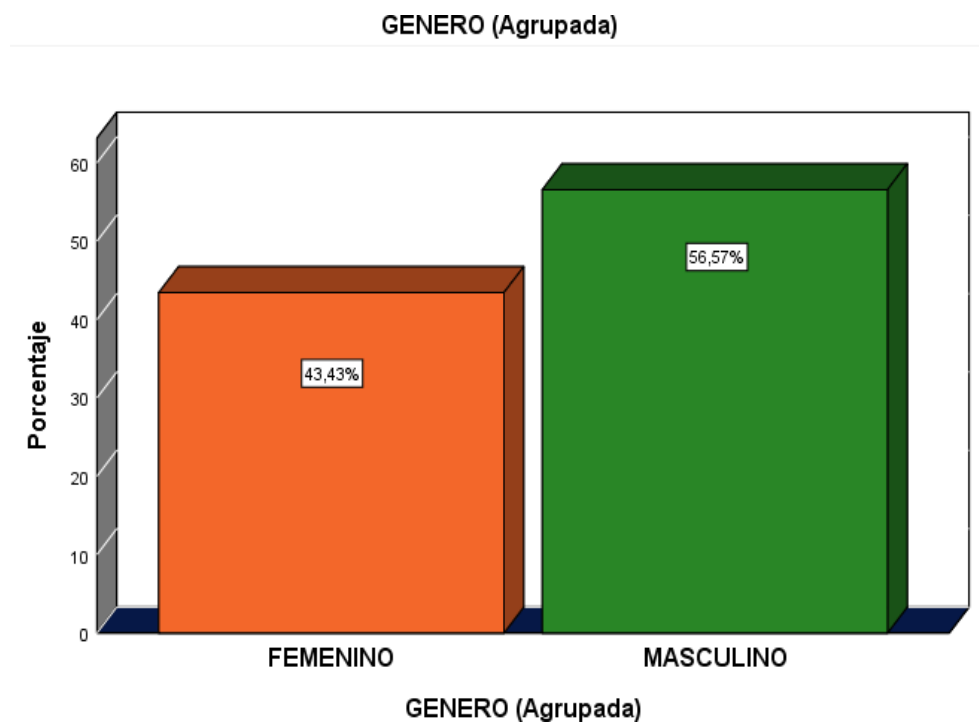
A. datos generales

Tabla 7: Trabajadores administrativos según género

GENERO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	43	43.4%
MASCULINO	56	56.6%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Género de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura



Fuente: Elaboración propia

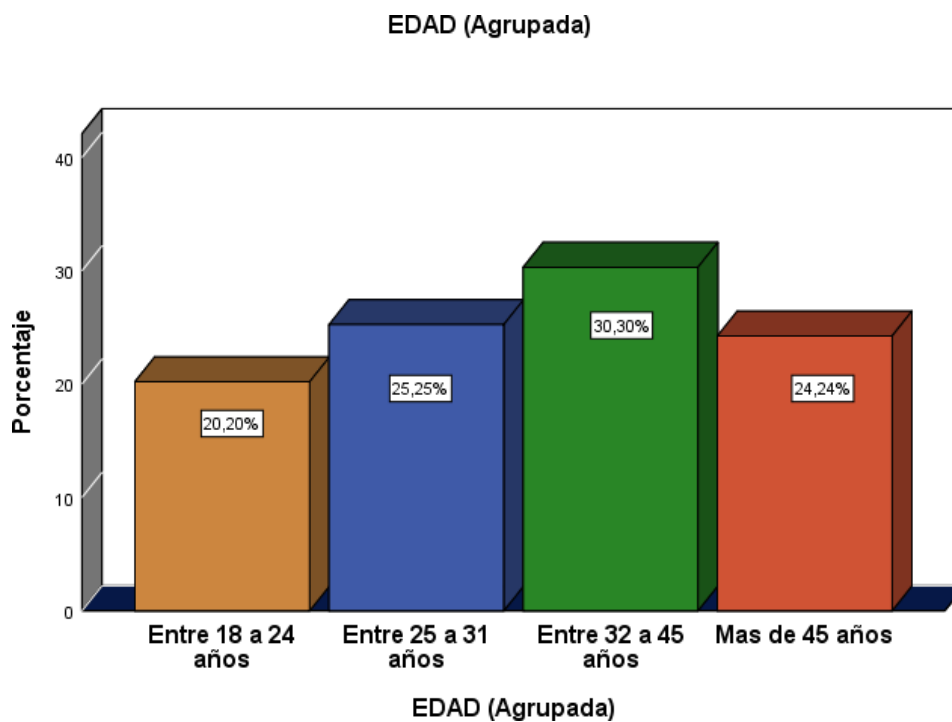
Se observa en la tabla 1 que el 56,57% de los trabajadores administrativos es de género masculino y el 43,43 % es de género femenino.

Tabla 8: Trabajadores administrativos según rango de edades

EDAD		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Entre 18 a 24 años	20	20.20%
Entre 25 a 31 años	25	25.25%
Entre 32 a 45 años	30	30.30%
Mas de 45 años	24	24.24%
Total	99	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Rango de edades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura



Fuente: Elaboración propia

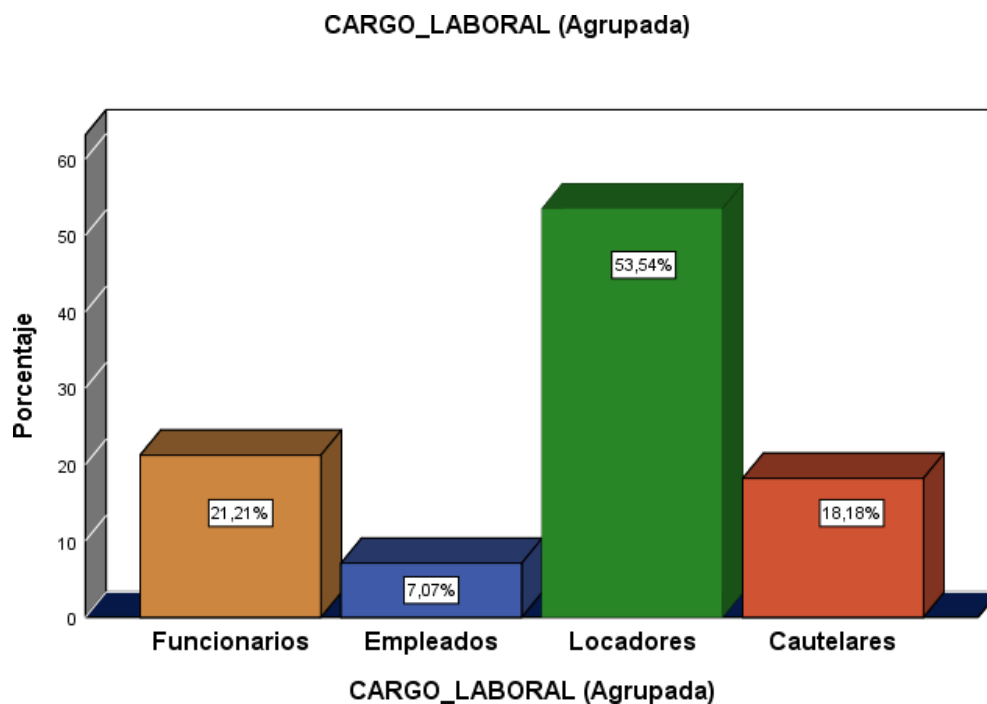
Se observa en la tabla 2 que el 30,30% de los trabajadores administrativos tienen entre 32 a 45 años, el 25,25% tienen entre 25 a 31 años, el 24,24% tiene más de 45 años y el 20,20% tienen entre 18 y 24 años.

Tabla 9: Trabajadores administrativos según Cargo Laboral

CARGO LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Funcionarios	21	21.21%
Empleados	7	7.07%
Locadores	53	53.54%
Cautelares	18	18.18%
Total	99	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Cargo laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 3 que el 53,54 % de los trabajadores administrativos se encuentra en el cargo laboral de locadores (terceros), seguido de funcionarios con 21,21%, Cautelares con un 18,16 % y por último un 7,07% de empleados.

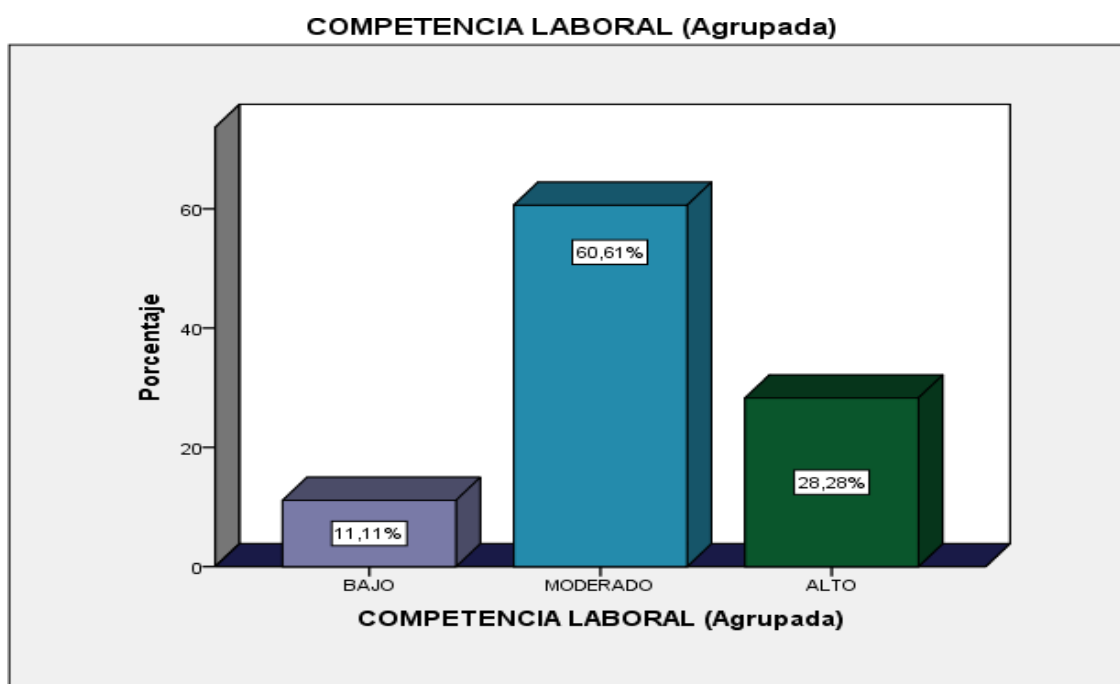
4.1.1. Resultados de la variable Competencia Laboral

Tabla 10: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de la Competencia Laboral.

COMPETENCIA LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	11	11.1%
MODERADO	60	60.6%
ALTO	28	28.3%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Competencia Laboral



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer la competencia laboral, la cual representa las dimensiones de competencia genéricas y competencias específicas de los cuales un **28,28 %** de los encuestados, alcanzaron un nivel alto como también del mismo

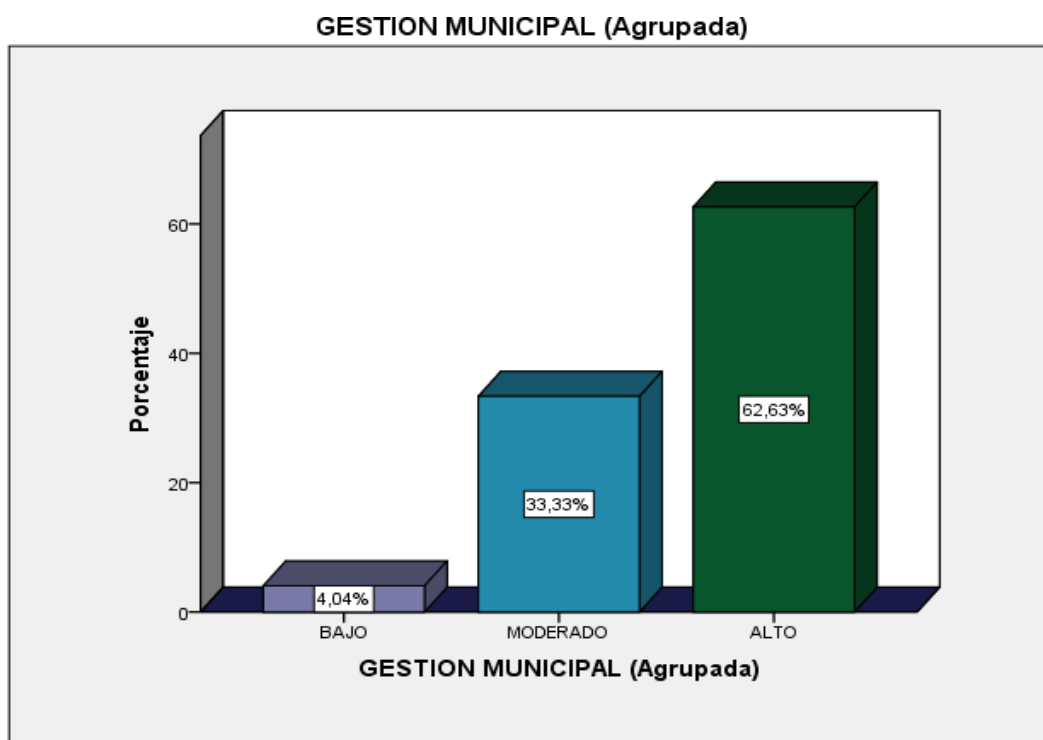
grafico se deduce que el **60,61 %** consiguieron un nivel moderado y un **11,22 %** obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 11: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de la Gestión Municipal

GESTION MUNICIPAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	4	4.0%
MODERADO	33	33.3%
ALTO	62	62.6%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Niveles de la Gestión Municipal



Fuente: Elaboración propia

Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer la Gestión Municipal, la cual representa las dimensiones de Desarrollo Político, Desarrollo Económico, Desarrollo Social y Desarrollo ambiental de los cuales un **62,63%** de los encuestados, alcanzaron un

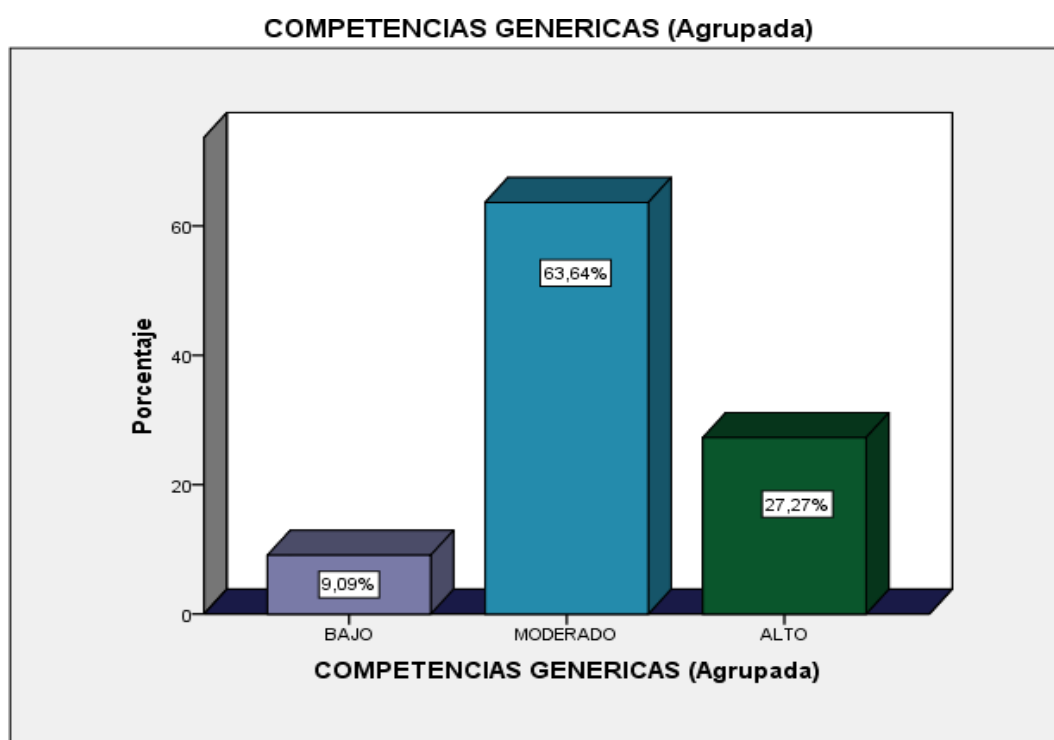
nivel alto, cabe señalar que el **33,33 %** consiguieron un nivel moderado y solo un **4,04%** obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 12: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de las Competencias Genéricas.

COMPETENCIAS GENERICAS		
		PORCENTAJE
BAJO	9	9.1%
MODERADO	63	63.6%
ALTO	27	27.3%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Niveles de las Competencias Genéricas



Fuente: Elaboración propia

Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer las competencias genéricas de las cuales podemos deducir según la figura que el **27,27 %** de los encuestados alcanzaron un nivel alto, afirman que tienen orientación al servicio, son responsables en sus labores, existe una comunicación efectiva y trabajo en equipo entre compañeros, está presente la iniciativa y son personas con valores y principios, también es preciso señalar que

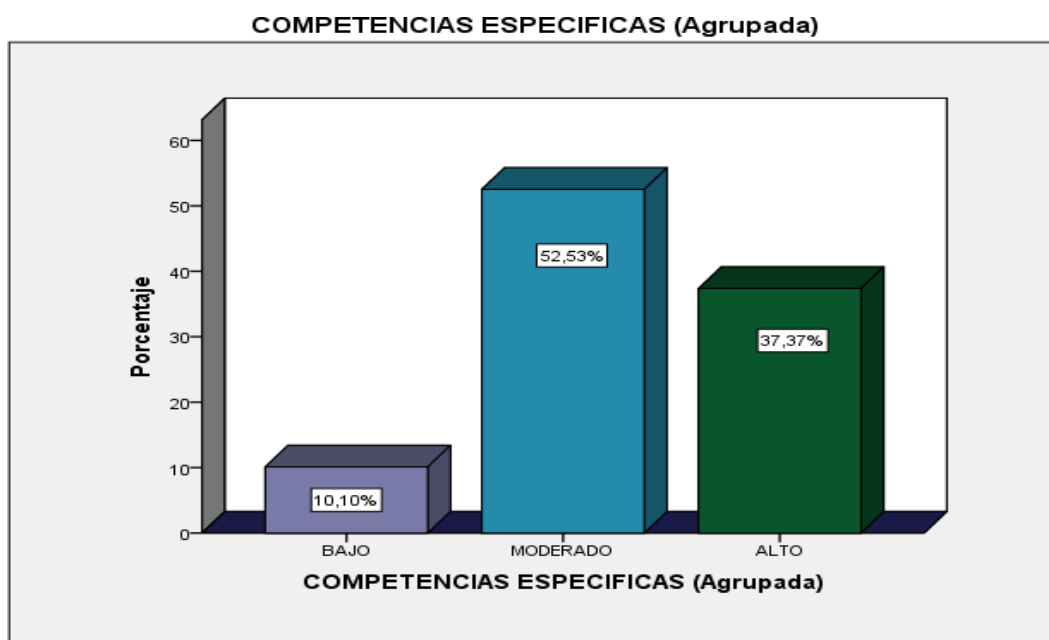
el **63,64 %** consiguieron un nivel moderado y un **9,09 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 13: *Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles de las Competencias Específicas.*

COMPETENCIAS ESPECIFICAS		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	10	10.1%
MODERADO	52	52.5%
ALTO	37	37.4%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: *Niveles de las Competencias Específicas*



Fuente: Elaboración propia

Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer las competencias específicas de las cuales podemos observar según la figura que el **37,37 %** de los encuestados obtuvieron un nivel alto, ellos afirman que tienen disposición para aprender y mejorar continuamente, saben manejar de manera correcta los conflictos, entienden que los cambios no son una amenaza y constantemente planifican y organizan sus

actividades, también es preciso indicar que el **52,53%** consiguieron un nivel moderado y un **10,10 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo.

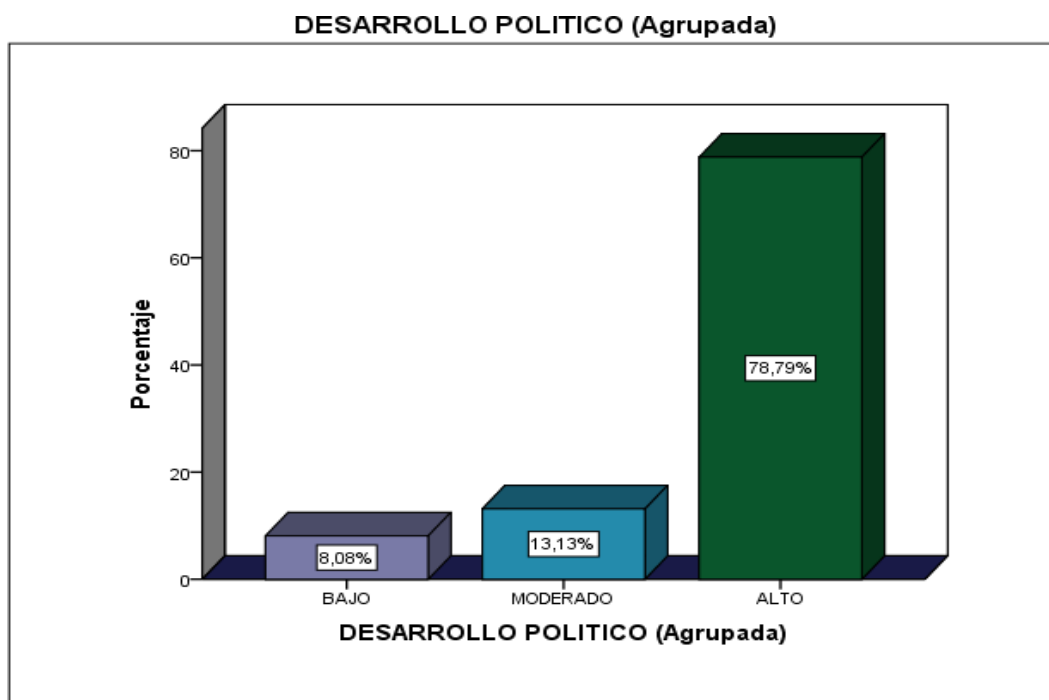
4.1.2. Descripción de los Resultados de la Variable Gestión Municipal

Tabla 14: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Político.

DESARROLLO POLÍTICO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	8	8.1%
MODERADO	13	13.1%
ALTO	78	78.8%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Niveles del Desarrollo Político



Fuente: Elaboración propia

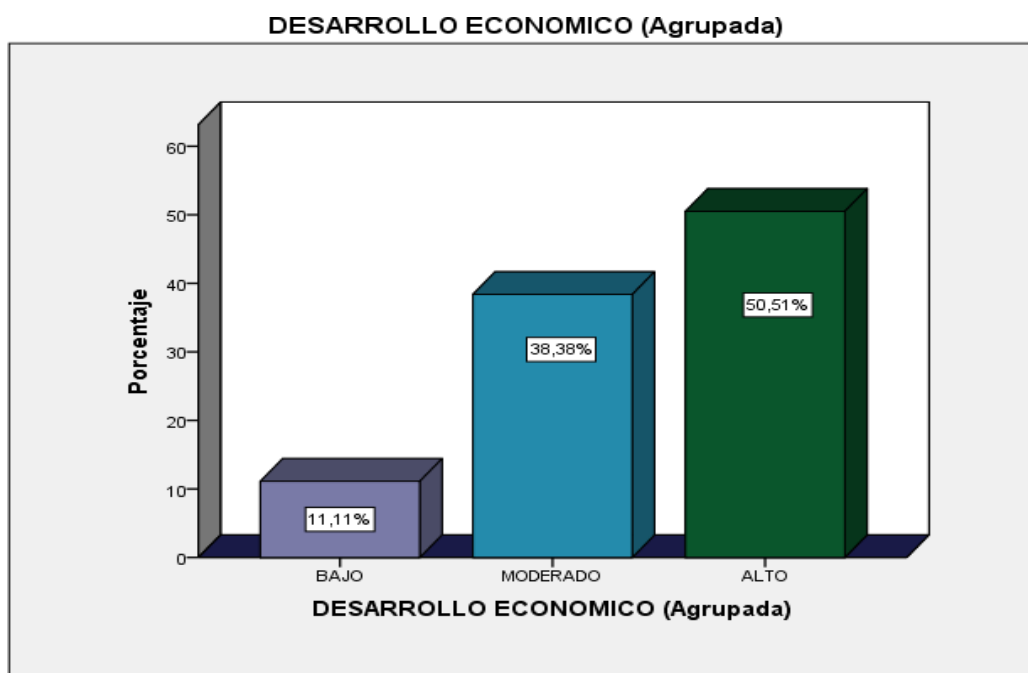
Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer el Desarrollo Político de la Gestión Municipal de las cuales podemos deducir según la figura que el **78,79 %** de los encuestados obtuvieron un nivel alto, ellos afirman que la Municipalidad cumple con el Desarrollo Organizacional y buenas prácticas políticas, también es preciso indicar que el **13,13 %** consiguieron un nivel moderado y un **8,08 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo

Tabla 15: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Económico.

DESARROLLO ECONÓMICO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	11	11.1%
MODERADO	38	38.4%
ALTO	50	50.5%
TOTAL	99	100.0%

Fuente elaboración propia

Figura 9: Niveles del Desarrollo Económico.



Fuente: Elaboración Propia

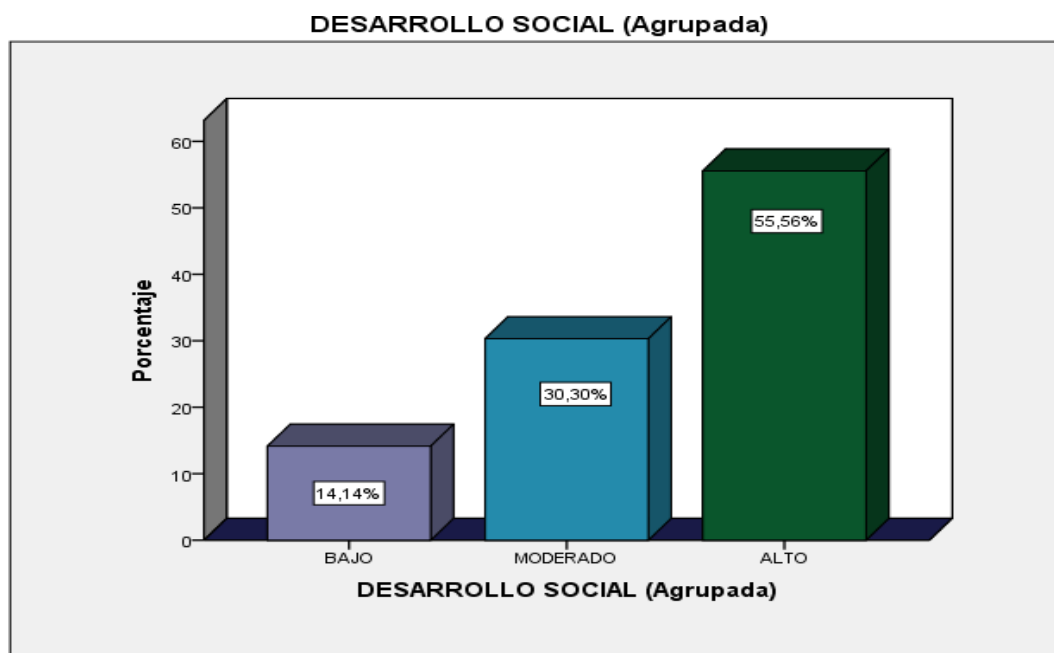
Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer el Desarrollo Económico de la Gestión Municipal de las cuales podemos deducir según la figura que el **50,51 %** de los encuestado indican que es alto, es decir que se utiliza de manera eficiente y eficaz los recursos propios Municipales, evitando despilfarros o compras innecesarias, también es preciso indicar que el **38,38%** consiguieron un nivel moderado y un **11,11 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo

Tabla 16: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Social.

DESARROLLO SOCIAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	14	14.1%
MODERADO	30	30.3%
ALTO	55	55.6%
TOTAL	99	100.0%

Fuente elaboración propia

Figura 10: Niveles del Desarrollo Social



Fuente: Elaboración Propia

Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer el Desarrollo Social de la Gestión Municipal

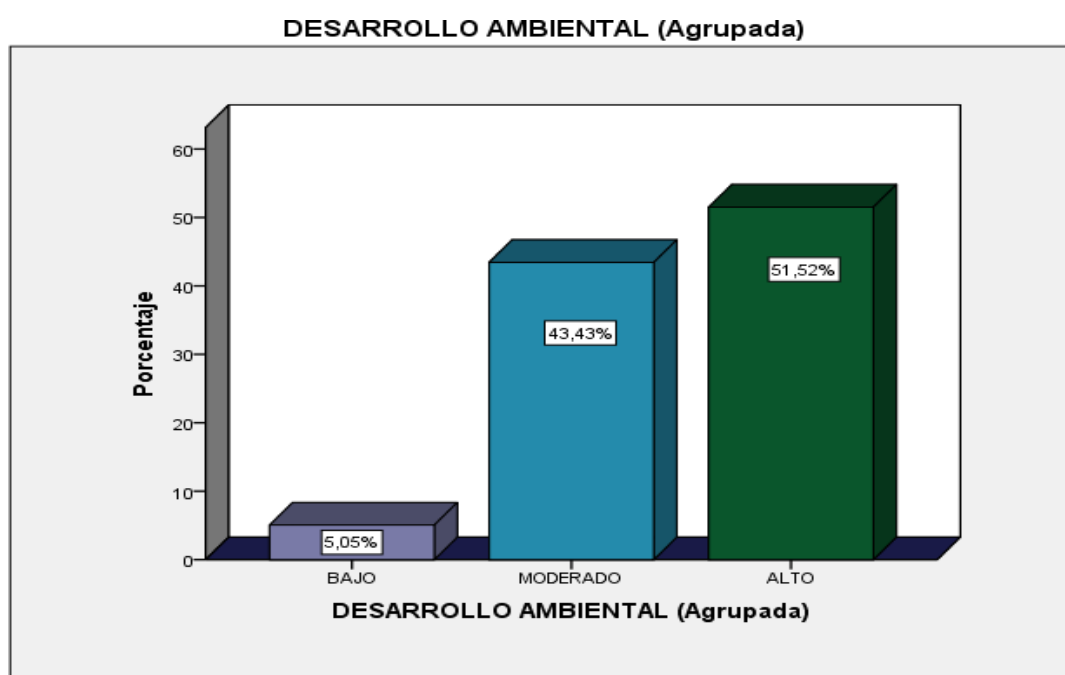
de las cuales podemos deducir según la figura que el **55,56 %** de los encuestado indican que es alto, es decir que la Municipalidad muestra un interés por el bienestar de la población y que haya una convivencia en armonía, también es preciso indicar que el **30,30%** consiguieron un nivel moderado y un **14,14 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 17: Respuesta del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, sobre los niveles del Desarrollo Ambiental.

DESARROLLO AMBIENTAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	5	5.1%
MODERADO	43	43.4%
ALTO	51	51.5%
TOTAL	99	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Niveles del Desarrollo Ambiental



Fuente: Elaboración propia

Se Realizó una encuesta a 99 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de conocer el Desarrollo Ambiental de la Gestión Municipal de las cuales podemos deducir según la figura que el **51,52 %** de los

encuestado indican que es alto, es decir que la Municipalidad incentiva el cuidado del Distrito y las buenas prácticas ambientales, también es preciso indicar que el **43,43%** consiguieron un nivel moderado y un **5,05 %** de los encuestados obtuvieron un nivel bajo.

4.1.2. Prueba de Normalidad

Tabla 18: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIA LABORAL	,088	99	,057	,978	99	,099
GESTION MUNICIPAL	,105	99	,010	,940	99	,000
COMPETENCIAS GENERICAS	,109	99	,005	,974	99	,048
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	,090	99	,048	,972	99	,036
DESARROLLO POLITICO	,195	99	,000	,826	99	,000
DESARROLLO ECONOMICO	,194	99	,000	,899	99	,000
DESARROLLO SOCIAL	,197	99	,000	,863	99	,000
DESARROLLO AMBIENTAL	,179	99	,000	,863	99	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S). Se observa que las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

4.1.3. Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: La Competencia Laboral no influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

H₁: La Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 19: *Correlación de Rho de Spearman entre las variables Competencia laboral y Gestión Municipal*

Correlaciones		COMPETENCIA LABORAL	GESTION MUNICIPAL	
Rho de Spearman	COMPETENCIA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	GESTION MUNICIPAL	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

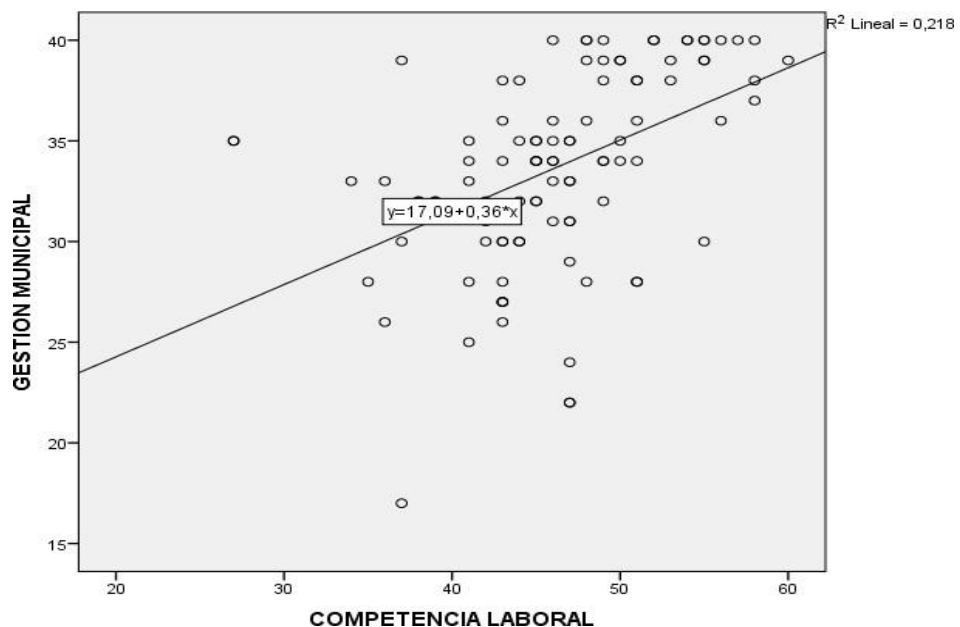
Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 10 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.558**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 12: Competencia Laboral y Gestión Municipal



PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: Las Competencias Genéricas no influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017

H₁: Las Competencias Genéricas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H_0 .

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta H_1 .

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 20: *Correlación de Rho Spearman entre la dimensión Competencias genéricas y la variable Gestión Municipal*

Correlaciones			COMPETEN CIAS GENERICAS	GESTION MUNICIPAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS GENERICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	GESTION MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

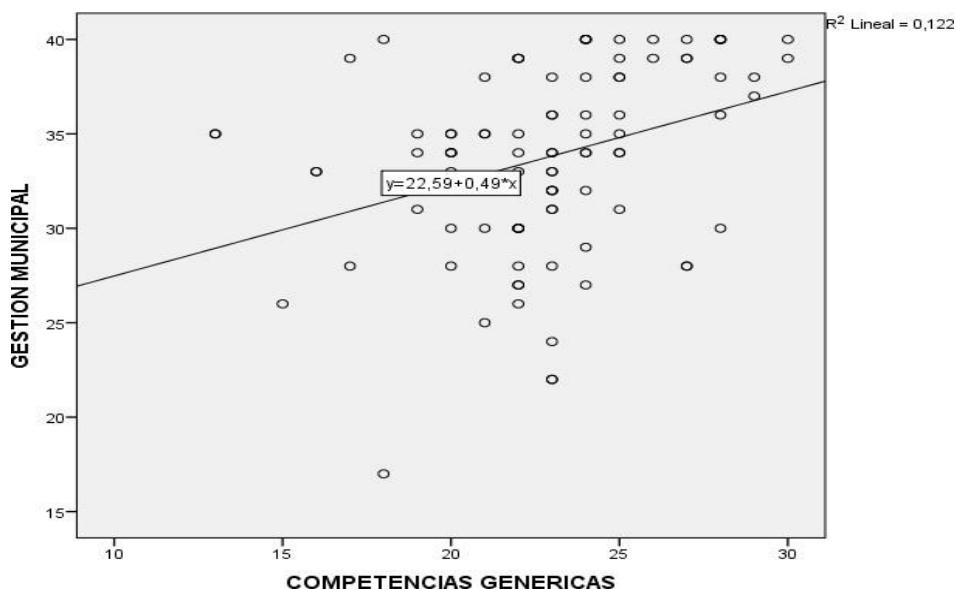
Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, las Competencias Genéricas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.405**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura

Figura 13: Competencias Genéricas y Gestión Municipal



PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: Las Competencias Específicas no influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017.

H₁: Las Competencias Específicas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 21: Correlación de Rho Spearman entre la dimensión Competencias genéricas y la variable Gestión Municipal

Correlaciones			COMPETENCIAS ESPECIFICAS	GESTION MUNICIPAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	GESTION MUNICIPAL	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

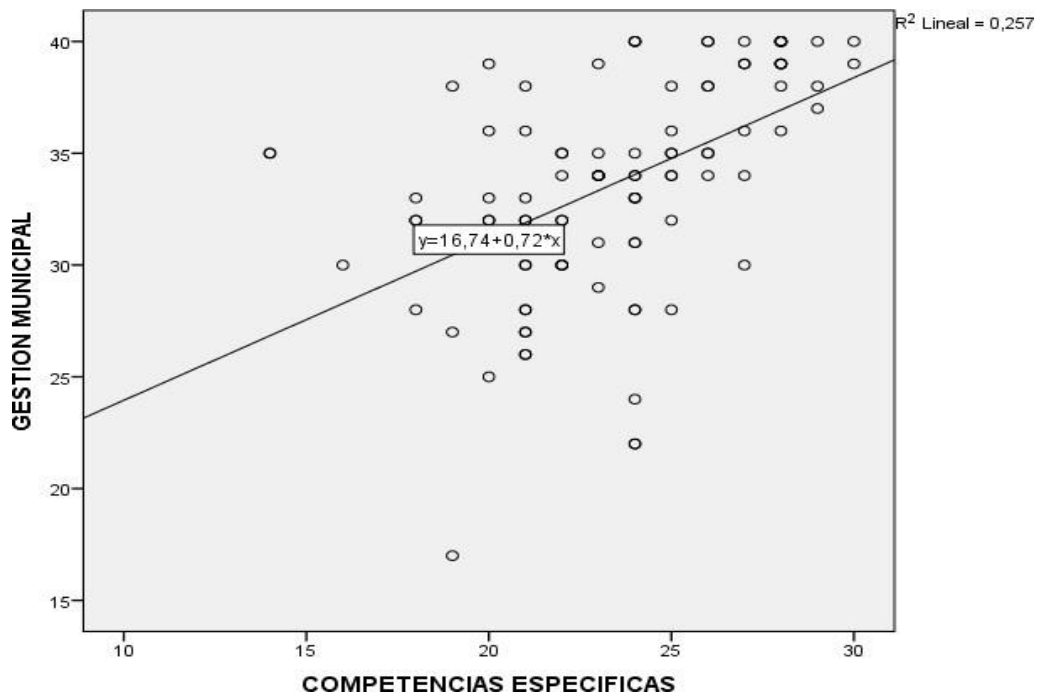
Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en tabla 12 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, las Competencias Específicas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.587**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura

Figura 14: Competencias Específicas y Gestión Municipal



CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo sus variables estudiadas o sus respectivas relaciones entre ellas, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación que a continuación podemos apreciar.

- Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que la Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Velazco Huayta, Edson Virgilio (2015) “La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de prestaciones económicas Lima oeste del Seguro Social de Salud-EsSalud-Lima”. El autor presenta su investigación en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Competencia Laboral y el Clima Organizacional en la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud EsSalud – Lima-2015. Quien en su investigación llegó a las siguientes conclusiones:
 - Existe relación significativa entre la Competencia Laboral y el clima organizacional, y lo mismo, luego de someterse al coeficiente de Spearman nos permite observar una correlación 0,738 por lo tanto existe una correlación alta entre las variables de Competencia Laboral y Clima Organizacional de la Unidad de prestaciones económicas Lima oeste del Seguro Social de Salud-EsSalud-Lima-2015”, lo que indica, cuanto mayor sea la competencia laboral, será mayor el clima organizacional, por otro lado a una mala competencia laboral será un menor clima organizacional.
- Por otro lado, podemos sintetizar que existe relación entre la competencia Genérica y la Gestión Municipal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Este resultado guarda

compatibilidad significativa con lo mencionado por Casa Carrasco, Maribel (2015) “Gestión por competencias y desempeño Laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo”. El autor presenta su investigación en la Universidad Nacional José María Arguedas. Que tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015. Quien en su investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Concluye que el valor “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo.
- Del mismo modo se puede decir que Existe relación entre la competencia específica y la Gestión Municipal del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Este resultado guarda relación significativa con lo mencionado por Flores Valencia, Edson Adolfo (2015) “Repercusión del control interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad de San Román” el autor presenta su investigación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Que tiene como objetivo general: Determinar las competencias laborales que poseen los colaboradores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango como base para la productividad de la empresa. Quien en su investigación llego a las siguientes conclusiones:
 - Se obtuvo que los datos recopilados y la aplicación de la prueba de hipótesis contribuyeran a establecer que el tipo de ambiente de control no alcanza el grado de cumplimiento de los objetivos y metas. Situación que no permite una buena gestión en la municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2013. Se ha establecido que la forma en el grado de evaluación de riesgo del control interno que influye es significativa en la mejora de la calidad de vida de la población de la provincia de san Román. En consecuencia, de los resultados obtenidos en la investigación,

se ha determinado que el grado de información y comunicación mejora favorablemente los niveles de eficiencia, eficacia y economía

5.2 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

- Como se observa en tabla 10 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.558**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.
- Como se observa en tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Las Competencias Genéricas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.405**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.
- Como se observa en tabla 12 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Las Competencias Específicas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.587**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

5.3 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda a los investigadores, lectores, profesores y público en general a tomar muy en cuenta algunos aspectos que a continuación se detallara, para mejorar el desarrollo de nuestro distrito, región y de nuestro país.

Es necesario conocer a profundidad sobre las competencias laborales y la Gestión Municipal del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura.

La Municipalidad es una Institución pública que cumple funciones importantes en el distrito y tiene un rol importante para el crecimiento económico y desarrollo social de sus habitantes. Por ende, se presenta recomendaciones tanto para la Municipalidad como para sus colaboradores administrativos.

- Se debe diseñar un programa de desarrollo en mejora continua y aprendizaje para el personal administrativo, un sistema de capacitaciones por igual y para todos, sin exclusión alguna, además del reconocimiento para el personal que destaca y cumple las metas trazadas.
- La selección de personal, función de la Oficina de Recursos Humanos cumple un papel importante en la incorporación de un trabajador a la Institución, este proceso de ser realizado con el mayor cuidado y profesionalismo.
- Por otro lado, se recomienda al Personal administrativo de esta institución edil, que es la municipalidad Distrital de Huaura, de trabajar en conjunto de la mano con el pueblo, que velen por los intereses comunes y el bienestar social. Un buen resultado será fortificante y beneficioso para todos quienes vivimos en esta jurisdicción.
- Del mismo modo recomiendo realizar actividades de integración entre Sub Gerencias y oficinas, las cuales no van a necesitar de tanto presupuesto y tiempo. Estas actividades no necesariamente deben ser promovidas por los jefes, sino también los asistentes podrían tomar la iniciativa.
- Se necesita mejorar la Gestión Municipal y eso depende del talento humano que existe en la Institución, por esta razón no solo basta cumplir metas sino también cumplir con los trabajadores, que ellos sientan el respaldo y motivación de sus jefes.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Documentales

Secretaria de Gestion Publica. (2013). *Manual para mejorar la atencion a la ciudadania en las entidades de la Administracion Publica, Lima.Peru:PCM-SGP.*

6.2. Fuentes Bibliográfica

Allens, M. (2000). *Direccion Estrategica de Recursos Humanos, Gestion por competencias.* Buenos Aires: Granica.

Arias, F., & Heredia, V. (2010). *Administracion de Recursos Humanos para el alto desempeño.* Mexico: Trillas.

Arraiza, E. (2016). *Manual de Gestion Municipal.* Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.

Bizkaia, E. d. (2008). Guía básica para la gestión económico-financiera en organizaciones no lucrativas. *3s_gestión*, 35.

Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager.* New York: John Wiley & Sons.

Castillo, B. S. (2011). *Diccionario Municipal Peruano.* Lima: Nova Print S.A.C.

Gonzci, A., & Athanasou, J. (1996). *"Instrumentacion de la educacion basada en competencias, Perspectivas de la teoria y Practica en Australia". En Competencia laboral y Educacion basada en normas de Competencia.* Mexico: Limusa.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la Investigacion.* Mexico: Mc Graw Hill.

Hurtado, A., & Gonzales, R. (2015). La gestión y planificación municipal en el Perú. *Revista Tecnologica ESPOL*, 111.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestion por compeetncias, Como analizarlos, Como evaluarlos, Como desarrollarlos.* Gestion 2000.

Milgrom, P., & Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management.* Pretice-Hall.

Rojas, L. (2006). *Manual para la Gestion Municipal del Desarrollo Economico local.* Lima.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work.* USA: John Wiley and Sons.

Tamayo y Tamayo, M. (1997). *Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Limusa S.A.

Werther, W. y. (2008). En W. y. Werther, *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: The McGraw-Hill.

Zambrano, A. (2007). *Planificación Estratégica: Presupuesto y control de la Gestión Pública*. Venezuela: Caracas.

6.3. Fuentes Electrónicas

Borja, R. (19 de junio de 2018). *Enciclopedia de la Política*. Obtenido de <https://www.encyclopediadelapolitica.org/wiki/desarrollo-politico/>

Briceño, Y. (2016). *Gestión Municipal y calidad de servicio público en la Municipalidad Distrital de Chugay*. Recuperado el 23 de MAYO de 2018, de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8527>

Casa, M. (2015). *Gestión por Competencias y desempeño laboral del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, periodo 2015*. Recuperado el 7 de MAYO de 2018, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ducci, M. A. (1997). *Enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Flores, E. (2015). *Repercusión del Control Interno en la Gestión Municipal de la Municipalidad de San Román*. Recuperado el 18 de MAYO de 2018, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/341/P27-002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestiopolis. (s.f.). *Competencias Laborales*. Recuperado el 7 de JUNIO de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales/>

Gomez, C. y. (2013). *Modelo de Gestión por competencia para la Empresa Acmed S.A.S*. Recuperado el 15 de MAYO de 2018, de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grupo Gestor. (Mayo de 2008). *Instrumento para la autoevaluación de la Gestión Municipal*. Obtenido de <http://www.repo.funde.org/94/1/LIBROS-70.pdf>

Herrera, A. (2015). *Competencias Laborales en los colaboradores del Departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. Recuperado el 4 de ABRIL de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>

- Municipalidad Distrital de Huaura*. (22 de Junio de 2018). Obtenido de <http://munihuaura.gob.pe/>
- Municipio al día*. (06 de junio de 2018). Obtenido de <https://municipioaldia.com/enfoques-para-la-gestion-municipal/gobierno-local-y-medio-ambiente/la-gestion-ambiental-municipal/>
- Perez, L. (2016). *Los Gobiernos Municipales como agentes del desarrollo social: El caso del H. Ayuntamiento de Tijuana 2014-2016*. Recuperado el 12 de MAYO de 2018, de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-P%C3%A9rez-Trujillo-Laura-Alejandra.pdf>
- Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la Gestión Municipal*. Recuperado el 8 de JUNIO de 2018, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf
- Velazco, E. (2015). *La Competencia laboral y el Clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste del Seguro Social - Essalud - Lima*. Recuperado el 17 de MARZO de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1
- 3s_Gestion. (2008). *Entre Mundos*. Obtenido de Guía Básica para la Gestión Económica en organizaciones no lucrativas: http://www.entremundos.org/databases/guia_gestion_economica_financiera_ONLs_Bizkaia%5B1%5D%5B1%5D.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
Escuela Académica Profesional de Administración
ENCUESTA DE COMPETENCIA LABORAL Y GESTION MUNICIPAL
 (Dirigido al Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura)

OBJETIVO: Determinar la influencia entre La Competencia Laboral y la Gestión Municipal del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.

Estimado Colaborador(a):

Le agradezco anticipadamente por su colaboración y garantizamos absoluta reservación de su información.

DATOS GENERALES:

a. GENERO

Femenino	
Masculino	

b. EDAD

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. CARGO LABORAL

Funcionario	
CAS	
Empleado	
Locador	
Cautelar	

Indicaciones: Marque con un aspa (x) según corresponda

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5=Siempre

		COMPETENCIA LABORAL	VALORACION				
N°	PREGUNTAS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
			Competencias Genéricas	1	¿Considera Usted que brinda un servicio de calidad al usuario?		
	2	¿Se siente Comprometido con las responsabilidades encomendadas en su puesto de trabajo?					
	3	¿Interactúa y coordina las tareas con sus compañeros de área y/o de otras áreas, a fin de cumplir los objetivos propuestos?					

	4	¿Desarrolla el trabajo en equipo con sus compañeros de la Institución?					
	5	¿Considera Usted que es una persona proactiva y con iniciativa en el desarrollo de sus labores?					
	6	¿Cree Usted que practica un comportamiento ético dentro de la organización?					
Competencias Específicas	7	¿Muestra Disposición para aprender y desarrollar sus habilidades a fin de favorecer su rendimiento en la Municipalidad?					
	8	¿Existe un trato cordial y amable entre compañeros de trabajo?					
	9	¿En situaciones de conflictos, maneja adecuadamente la situación?					
	10	¿Se adapta con flexibilidad y rapidez a los cambios o situaciones inesperadas en la Municipalidad?					
	11	¿Maneja un sistema de planificación en sus actividades diarias, optimizando un tiempo adecuado para cada labor?					
	12	¿Organiza sus actividades a fin de cumplir las tareas diarias?					

		GESTION MUNICIPAL	VALORACION				
N°		PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi	Siempre
	14	¿Se escucha los reclamos de la población y se respeta sus derechos como ciudadanos?					
Desarrollo Económico	15	¿Se administra de manera eficiente los recursos económicos de la Municipalidad?					
	16	¿Considera que los gastos Municipales se realizan de manera racional?					
Desarrollo Social	17	¿La Municipalidad se preocupa por el bienestar de la población?					
	18	¿Se desarrollan programas sociales en las zonas más vulnerables del Distrito?					
Desarrollo Ambiental	19	¿La Municipalidad realiza Gestiones ambientales en mejora de la calidad de vida de la población?					
	20	¿Se fomentan proyectos ambientales en busca de preservar el Medio ambiente?					

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la Competencia Laboral influye en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la Competencia Laboral influye en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La Competencia Laboral influye significativamente en la Gestión Municipal del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, Huaura, periodo 2017.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>COMPETENCIA LABORAL</p> <p>Competencias Genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Responsabilidad - Comunicación efectiva - Trabajo en equipo - Iniciativa - Comportamiento ético 	<p>DISEÑO: No experimental.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Transversal y correlacional</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera las Competencias Genéricas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017? - ¿De qué manera las Competencias Específicas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar de qué manera las Competencias Genéricas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. - Determinar de qué manera las Competencias Específicas influyen en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las Competencias Genéricas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. - Las Competencias Específicas influyen significativamente en la Gestión Municipal del Personal administrativo en la Municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017. 	<p>Competencias Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposición para aprender - Relaciones Interpersonales - Manejo de conflictos - Adaptación al cambio - Planificación y organización <p>Variable dependiente</p> <p>GESTIÓN MUNICIPAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Político - Desarrollo Económico - Desarrollo Social - Desarrollo Ambiental 	<p>POBLACIÓN: Consta de 133 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura.</p> <p>MUESTRA: Consta de 99 trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura.</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Estadística descriptiva de distribución de frecuencias</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Base de datos

COMPETENCIA LABORAL																GESTION MUNICIPAL							
COMPETENCIAS GENERICAS				COMPETENCIAS ESPECIFICAS												DESARROLLO POLITICO		DESARROLLO ECONOMICO		DESARROLLO SOCIAL		DESARROLLO AMBIENTAL	
N°	GEN	EDA	CAR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4
2	2	1	3	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4
3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	1	1	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5
5	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5
6	2	1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
7	2	2	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4
8	1	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	1	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
10	2	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	2	3	1	1	4	3	5
11	1	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
12	1	1	2	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
13	1	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
15	2	1	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4
17	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4
18	1	1	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
19	2	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5
20	2	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5
21	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
22	2	2	1	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4
23	2	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
25	1	1	4	3	2	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	2	3	1	1	4	3	5
26	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
27	2	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
28	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	1	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
30	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

COMPETENCIA LABORAL															GESTION MUNICIPAL								
COMPETENCIAS GENERICAS							COMPETENCIAS ESPECIFICAS								DESARROLLO POLITICO		DESARROLLO ECONOMICO		DESARROLLO SOCIAL		DESARROLLO AMBIENTAL		
N°	GEN	EDA	CAR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
31	2	4	5	3	3	4	5	5	2	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4
32	1	1	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
33	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
34	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	2	3	2	3
35	1	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3
36	1	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4
37	1	4	4	3	3	5	5	5	4	3	2	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	5	5
38	2	3	4	3	4	5	5	2	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5
39	2	1	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	1	1	5	4	4	4	4	3
40	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
41	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
42	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
43	2	1	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
44	2	2	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4
45	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4
46	1	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	2	3	2	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5
48	1	1	1	4	5	2	4	4	1	5	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5
49	2	3	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4
50	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
51	1	2	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3
52	2	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
53	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
54	1	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
55	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	2	2	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
57	1	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4
58	1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
59	2	1	4	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5
60	2	2	1	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5

COMPETENCIA LABORAL																GESTION MUNICIPAL							
COMPETENCIAS GENERICAS										COMPETENCIAS ESPECIFICAS						DESARROLLO POLITICO		DESARROLLO ECONOMICO		DESARROLLO SOCIAL		DESARROLLO AMBIENTAL	
N°	GEN	EDA	CAR	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
61	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
62	1	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
63	2	1	2	3	2	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5
64	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
65	2	2	1	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5
66	1	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
67	2	1	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	2	4	2	5	4	5
68	1	3	4	3	5	2	4	1	5	4	5	5	2	5	1	2	4	5	1	5	3	5	5
69	2	4	4	1	2	3	2	5	2	4	2	3	5	2	5	4	5	4	2	1	5	2	3
70	2	2	1	3	2	4	5	2	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
71	1	3	4	5	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3
72	1	2	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
73	2	4	2	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
74	2	3	1	3	2	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5
75	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
76	1	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
77	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
78	1	4	1	4	3	2	4	4	2	5	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4
79	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
80	2	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
81	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
82	2	3	5	3	3	4	4	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
83	1	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
84	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
85	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
86	1	3	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
87	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
88	2	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
90	2	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
91	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
92	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
93	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
94	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
95	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	2	2	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	1	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
98	2	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
99	1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5

