



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>

Ciencias de la Salud
Artículo de investigación

***Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la
Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020***

***Labor competence and occupational performance of officials of the Provincial
Municipality of San Román, Juliaca - 2020***

***Competência laboral e desempenho ocupacional dos funcionários do Município
Provincial de San Román, Juliaca - 2020***

Rene Eduardo Huanca-Frías^I

reduhf@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5157-2947>

Santotomas Licimaco Aguilar-Pinto^{II}

licimacoaguilar@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1796-9278>

Ingrid Liz Quispe-Ticona^{III}

ingrid_0737@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7619-9592>

Juan José Apaza-Justo^{IV}

juanjoapazajusto@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1020-1688>

Correspondencia: reduhf@hotmail.com

***Recibido:** 25 junio de 2021 ***Aceptado:** 31 de julio de 2021 ***Publicado:** 16 de agosto de 2021

- I. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- II. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- III. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- IV. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.

Resumen

En la presente indagación se consideró el objetivo: Determinar la relación existente entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. Empleando para el trabajo de investigación el método deductivo, tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, con diseño no experimental transversal, asimismo se utilizó para la recolección de información la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario; para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach a través del SPSS. Con respecto a los resultados de la variable competencia laboral detalla que a veces existe competencia laboral en un 54.5%, en tanto declaran que el 3.7% nunca tiene competencia laboral. En cuanto a los resultados de la variable rendimiento ocupacional mostraron que el 55.8% a veces poseen un buen rendimiento ocupacional, mientras el 4.4% siempre tiene buen rendimiento ocupacional. Se concluye que con un nivel de confianza del 95% y contrastado a través del Tau-b de Kendall con un p-valor de 0.000, se demuestra que existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. Demostrando que existe una relación del 71.7%. Esto quiere decir que los funcionarios de la municipalidad deben de tener competencias laborales para conseguir un rendimiento ocupacional apropiado.

Palabras Clave: Competencia laboral; rendimiento ocupacional; funcionarios; municipalidad.

Summary

In the present investigation, the objective was considered: To determine the relationship between labor competence and occupational performance of the officials of the Provincial Municipality of San Román, Juliaca - 2020. Using the deductive method for the research work, type of applied research, of correlational level, with a non-experimental cross-sectional design, the survey technique was also used to collect information and the instrument was the questionnaire; for the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used through the SPSS. Regarding the results of the labor competence variable, he details that sometimes there is labor competence in 54.5%, while they state that 3.7% never have labor competence. Regarding the results of the occupational performance variable, they showed that 55.8% sometimes have good occupational performance, while 4.4% always have good occupational performance. It is concluded that with a confidence level of 95% and contrasted through Kendall's Tau – b with a p-value of 0.000, it is shown that

Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

there is a direct relationship between job competence and the occupational performance of the officials of the Provincial Municipality of San Román, Juliaca. Demonstrating that there is an 71.7% relationship. This means that municipal officials must have job skills to achieve appropriate occupational performance.

Keywords: Job competence; occupational performance; officials; municipality.

Resumo

Na presente investigação, considerou-se como objetivo: Determinar a relação entre competência laboral e desempenho ocupacional dos funcionários do Município Provincial de San Román, Juliaca - 2020. Utilizando o método dedutivo para o trabalho de pesquisa, tipo de pesquisa aplicada, de nível correlacional, com delineamento transversal não experimental, a técnica de survey também foi utilizada para a coleta de informações e o instrumento foi o questionário; para a confiabilidade do instrumento, foi utilizado o alfa de Cronbach por meio do SPSS. Em relação aos resultados da variável competência para o trabalho, ele detalha que às vezes há competência para o trabalho em 54,5%, ao passo que afirmam que 3,7% nunca tem competência para o trabalho. Em relação aos resultados da variável desempenho ocupacional, estes mostraram que 55,8% às vezes apresentam bom desempenho ocupacional, enquanto 4,4% sempre apresentam bom desempenho ocupacional. Conclui-se que com um nível de confiança de 95% e contrastado com o Tau - b de Kendall com um p-valor de 0,000, mostra-se que existe uma relação direta entre a competência profissional e o desempenho ocupacional dos funcionários do Município Provincial de San Román, Juliaca. Mostrando que existe uma relação de 71,7%. Isso significa que os funcionários municipais devem ter habilidades profissionais para alcançar um desempenho ocupacional adequado.

Palavras-chave: Competência laboral; desempenho ocupacional; funcionários; município.

Introducción

Vivimos en un mundo globalizado en donde las corporaciones buscan talento para contar con personal altamente competente que pueda coadyuvar al éxito, usando las competencias laborales como herramienta para la gestión de recursos humanos y poder lograr un rendimiento ocupacional productivo.

Por la competencia laboral se entiende que es el “conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinados frente a una situación de trabajo,

predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional del normal, y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado en la ejecución diaria de su cargo”. (Sandoval et al., 2008)

(Gabini, 2018), define el concepto de rendimiento ocupacional, como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (pág. 86)

Es importante que en las municipalidades se considere las competencias laborales a la hora de seleccionar su personal, para poder llevar con éxito la administración pública. Es claro que la presencia de competencias en los funcionarios repercutirá de forma positiva en el rendimiento ocupacional.

Debido a lo cual es oportuno desarrollar la siguiente investigación que tiene como interrogante. ¿Qué relación existe entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020?. Se plantea el siguiente objetivo, determinar la relación existente entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. La hipótesis principal planteada fue: existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020.

Materiales y métodos

2.1. Enfoque de investigación

Para la establecida indagación se aplicó el enfoque cuantitativo ya que es el método que llevó a conseguir resultados apropiados que respondan a los objetivos inicialmente proyectados (Bernal, 2010), destaca que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir.

2.2. Método de investigación

Para desarrollar la investigación se aplicó el método deductivo (Hernández Sampieri, 2008), ya que es un proceso dinámico, continuo y cambiante, que cumple los propósitos fundamentales de producir conocimientos y teorías.

2.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación de acuerdo a su finalidad fue del tipo aplicado, como indica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), por tener los parámetros o lineamientos ya planteados para la investigación.

2.4. Nivel de investigación

El nivel de la investigación tal como plantean los autores (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, 2014), es de forma correlacional, porque realiza el nivel de evaluación de la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad.

2.5. Diseño de investigación

Según (Hernández Sampieri, 2008), el diseño que se realizó es el diseño no experimental – transversal, por tratarse de un análisis de datos en un momento dado.

2.6. Población

La población de estudio estuvo constituida por los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, que son según el CAP; 737 funcionarios.

2.7. Muestra

Para la selección de la muestra se optó por utilizar el muestreo aleatorio simple; estuvo constituida por 76 funcionarios.

Resultados

3.1. Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

H1: Existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 5. Correlaciones de Tau b de Kendall entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional

Correlaciones			Competencia laboral	Rendimiento ocupacional
Tau_b de Kendall	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
	Rendimiento ocupacional	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau–b de Kendall, es menor que el alfa estadístico planteado, se concluye que, existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020.

3.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Planteamiento de las hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación directa entre las competencias cognitivas y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

H1: Existe relación directa entre las competencias cognitivas y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 6. Correlaciones de Tau b de Kendall entre las competencias cognitivas y el rendimiento ocupacional

Correlaciones			Competencias cognitivas	Rendimiento ocupacional
Tau_b de Kendall	Competencias cognitivas	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
Rendimiento ocupacional	Rendimiento ocupacional	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau–b de Kendall (0.000), es menor que el alfa estadística planteado (0.05), se concluye que, existe relación directa entre las competencias cognitivas y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020.

3.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre las competencias procedimentales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

H1: Existe relación directa entre las competencias procedimentales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 7. Correlaciones de Tau b de Kendall entre las competencias procedimentales y el rendimiento ocupacional

Correlaciones			Competencias procedimentales	Rendimiento ocupacional
Tau_b de Kendall	Competencias procedimentales	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
	Rendimiento ocupacional	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

P-valor (significancia asintótica): El p-valor es $0.000 < 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau-b de Kendall (0.000), es menor que el alfa estadística planteado (0.05), se concluye que, existe relación directa entre las competencias procedimentales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020.

3.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Planteamiento de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre las competencias interpersonales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

H1: Existe relación directa entre las competencias interpersonales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 8. Correlaciones de Tau b de Kendall entre las competencias interpersonales y el rendimiento ocupacional

Correlaciones			Competencias interpersonales	Rendimiento ocupacional
Tau_b de Kendall	Competencias interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	76	76
	Rendimiento ocupacional	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	76	76

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

P-valor (significancia asintótica): El p-valor es $0.000 < 0.05$

Interpretación y decisión

Como el resultado calculado de Tau–b de Kendall (0.000), es menor que el alfa estadística planteado (0.05), se concluye que, existe relación directa entre las competencias interpersonales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020.

Discusión

Se desarrolla una triangulación comparativa de las resultas alcanzadas con otros autores que se mencionaron en los antecedentes, para ello se buscó responder a través de la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020?, para lo cual la hipótesis general busca demostrar que: “Existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020”. Entonces encontramos a (Sosa Catacora, 2018), en la tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 y la hipótesis de la investigación fue que existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Se trabajó con la variable gestión por competencias y el desempeño laboral, cuya población de indagación constó de 239 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una muestra de 54 funcionarios. Para recolectar información utilizaron la técnica de la encuesta, juntamente se manejaron dos cuestionarios con el fin de valorar la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, se manifestaron ser confidenciales a través del Alfa de Cronbach. Las resultas de la indagación demuestran la presencia de correlación directa y significativa ($r = 0,824$) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Dicho de otra manera cuando hay una mayor gestión por competencias consecuentemente hay un mayor desempeño laboral. Se llega a la conclusión que existe relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. La falta de competencias cognitivas y competencias interpersonales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, aqueja el resultado de los objetivos institucionales y el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo que podemos reafirmar el hallazgo que la competencia laboral y el rendimiento ocupacional tienen relación directa.

Esto significa que la competencia laboral en las dimensiones estudiadas como competencias cognitivas y competencias interpersonales son indispensables para el desempeño de los funcionarios. El estudio que se realizó concluye que las competencias interpersonales son de suma importancia debido a que se tiene que realizar trabajo en equipo para lograr alcanzar los objetivos de la municipalidad.

Conclusiones

Con un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0.000, se demuestra que existe relación directa entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. Con una relación del 71.7%. Esto significa que los funcionarios deben de tener competencias laborales para un buen rendimiento ocupacional con el propósito de cumplir las metas y objetivos de la Municipalidad.

Con un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0.000, se demuestra que existe relación directa entre las competencias cognitivas y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. Con una relación del 56.7%. Esto quiere decir que a mayor competencia cognitiva mayor será el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la municipalidad.

Con un nivel de confianza del 95% y un p-valor de 0.000, se demuestra que existe relación directa entre las competencias interpersonales y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. Con una relación del 74.4%. Esto quiere decir que al tener buenas relaciones interpersonales y trabajar en equipo condesciende un buen rendimiento ocupacional.

Referencias

1. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. In México: Editorial Mc.
2. Castromonte Miranda, E. J. (2015). Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.
3. Gabini, S. M. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Facultad de Psicología, 3(September), 379,(pág. 86).
4. García Fernández, E. (2001). IV El municipio latino: ensayo de definición y características constitucionales. Gerión, 5, 125–180. <https://doi.org/10.5209/GERI.15153>

Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020

5. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
6. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Libro Metodología de la Investigación 6ta edición SAMPIERI (PDF) | Metodologiaecs. In Book.
7. Hernández Sampieri, R. (2008). Ampliación y fundamentación de los métodos mixtos. In Fundamentos de metodología de la investigación (p. 376).
8. Larico Apaza, R. I. (2015). "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de San Roman- Juliaca 2014". Universidad Andina Nestor Cades Velaquez, 131. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Medina Cevasco, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Universidad César Vallejo.
10. Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. In Management Research Review (Vol. 42, Issue 2, pp. 263–289). <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
11. Sandoval, F., Vanessa, M., & Montaña, N. (2008). Evolución del concepto de competencia laboral. Ponencia Presentada En El II Congreso de Calidad E Innovación En La Educación Superior., 1997, 20.
12. Sosa Catacora, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Universidad César Vallejo.