

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La dirección por competencia y su implicancia en el rendimiento
laboral de los colaboradores caso: Municipalidad Distrital de
Huayllay – Pasco - 2022**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración**

Autores:

Bach. Juanmanuel Junior SOLORZANO ADVINCULA

Bach. Deyvis Stalin PACHECO DEUDOR

Asesor:

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Cerro de Pasco - Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**La dirección por competencia y su implicancia en el rendimiento
laboral de los colaboradores caso: Municipalidad Distrital de
Huayllay – Pasco - 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA
MIEMBRO

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

DEDICATORIA

“La investigación presente está dedicado a mi familia por su constante apoyo en lo económico, moral espiritual para alcanzar nuestro anhelo de forjamos una carrera profesional”.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestros sinceros reconocimientos a los Docentes de la FACE de nuestra Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” por compartir conocimientos y experiencias en el campo de la disciplina administrativa.

También mis más sinceros reconocimientos a los representantes y directivos de la Municipalidad Distrital de Huayllay por brindarnos su apoyo y facilidades en la obtención de información y por su contribución para culminar la presente investigación

Finalmente, nuestros agradecimientos al Dr. Humberto R. YUPANQUI VILLANUEVA por sus orientaciones y consejos en calidad de asesor de nuestra investigación.

Los autores.

RESUMEN

Nuestro tema de investigación “**La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2022**”, tuvo como objetivo Determinar de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022. La investigación es de nivel correlacional y se desarrolló sobre la base de una muestra de tamaño $n= 50$ trabajadores mayores de 18 años y menores de 60 años. Para recoger la información se recurrió a la técnica de investigación que fue la encuesta, la misma que se viabilizó mediante el instrumento que es el cuestionario que cuenta con 15 ítems sobre gestión por competencias y 9 ítems sobre desempeño laboral. Por lo que, se llegó a la conclusión; que entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo, existe una significancia 0.00 el cual es menor al 0.05 por lo que aceptamos la H_a . Se examinó las hipótesis específicas entre gestión por competencia y eficacia laboral del personal administrativo, habiéndose encontrado que existe una significancia de 0.00 en cual esa menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis específica alterna. Se examinó las hipótesis específicas entre gestión por competencia y productividad laboral del personal administrativo, habiéndose encontrado que existe una significancia de 0.02 en cual esa menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis específica alterna. Se examinó las hipótesis específicas entre competitividad profesional y desempeño laboral del personal administrativo, habiéndose encontrado que existe una significancia de 0.00 en cual esa menor al 0.05 por lo que se acepta la hipótesis específica alterna en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayllay.

Palabras clave: Dirección por competencias, Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

Our research topic "Management by Competence and its implications in the Labor Performance of the collaborators Case: District Municipality of Huayllay - Pasco - 2022", had the objective of determining how the management by competences has implications in the labor performance of the collaborators of the District Municipality of Huayllay Pasco - 2022. The research is of a correlational level and was developed on the basis of a sample of size $n= 50$ workers over 18 years of age and under 60 years of age. To collect the information, the research technique that was the survey was used, the same one that was made possible through the instrument that is the questionnaire that has 15 items on management by competencies and 9 items on job performance. Therefore, the conclusion was reached; that between management by competencies and the work performance of administrative staff, there is a significance of 0.00, which is less than 0.05, so we accept the H_a . The specific hypotheses between management by competency and work efficiency of administrative staff were examined, having found that there is a significance of 0.00 in which it is less than 0.05, so the alternative specific hypothesis is accepted. The specific hypotheses between management by competence and labor productivity of the administrative staff were examined, having found that there is a significance of 0.02 in which it is less than 0.05, so the alternate specific hypothesis is accepted. The specific hypotheses between professional competitiveness and work performance of the administrative personnel were examined, having found that there is a significance of 0.00 in which it is less than 0.05, so the alternative specific hypothesis is accepted in the administrative personnel of the District Municipality of Huayllay.

Keywords: Management by competencies, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Gestión por Competencia en el Rendimiento de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022”.

Muchas veces nos preguntamos por qué las instituciones públicas tienen mayor deficiencia respecto al desempeño laboral ya que en la mayoría de las veces el personal que ejerce su función no cumple con las aptitudes y actitudes que el puesto requiere, en tal sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022, conociendo el impacto de los elementos de las dimensiones de nuestras variables de estudio.

La investigación presenta la estructura de cuatro capítulos, desarrollándose el contenido conforme presentamos a continuación:

En el capítulo I, Está encaminada a identificar y determinar el problema de investigación, luego, se delimita la investigación, formulamos los problemas, objetivos se presenta la justificación y limitamos del estudio.

En el capítulo II, Refiere al marco teórico, comprende los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las variables del estudio, definición de términos, el planteamiento de hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III: Comprende la definición de la metodología y Técnicas de Investigación, se identifica el tipo de investigación, también el método y diseñe de la investigación, seguidamente se determinó la población y la muestra de la Investigación, estableciendo técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de los datos, para luego presentar el tratamiento estadístico y finalizando con la orientación ética.

En el capítulo IV: Se muestra los resultados y discusión de la investigación, comenzando con la descripción del trabajo de campo, luego se presenta el análisis e

interpretación de los resultados, contrastación y prueba de hipótesis, discusión de los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

Los autores

ÍNDICE

| | |
|----------------|--|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| RESUMEN | |
| ABSTRACT | |
| INTRODUCCIÓN | |
| ÍNDICE | |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|---|
| 1.1. Identificación y determinación del problema | 1 |
| 1.2. Delimitación de la investigación | 3 |
| 1.3. Formulación del problema..... | 3 |
| 1.3.1. Problema general..... | 3 |
| 1.3.2. Problemas específicos..... | 3 |
| 1.4. Formulación de objetivos | 4 |
| 1.4.1. Objetivo General | 4 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 4 |
| 1.5. Justificación de la investigación | 4 |
| 1.6. Limitaciones de la investigación..... | 4 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes de estudio | 6 |
| 2.2. Bases teóricas – científicas..... | 8 |
| 2.2.1. Dirección por competencias. | 8 |
| 2.2.2. Rendimiento Laboral..... | 11 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 14 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 15 |
| 2.4.1. Hipótesis General | 15 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Identificación de variables..... | 16 |
| 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores..... | 17 |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tipo de Investigación..... | 18 |
| 3.2. Nivel de investigación..... | 18 |
| 3.3. Método de investigación..... | 19 |
| 3.4. Diseño de investigación..... | 19 |
| 3.5. Población y muestra..... | 20 |
| 3.5.1. Población..... | 20 |
| 3.5.2. Muestra de la investigación..... | 20 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 21 |
| 3.6.1. Instrumentos de recolección de datos..... | 21 |
| 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación..... | 21 |
| 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 24 |
| 3.9. Tratamiento estadístico..... | 24 |
| 3.10. Orientación ética filosófica y epistémica..... | 24 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|----|
| 4.1. Descripción del trabajo de campo..... | 25 |
| 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados..... | 26 |
| 4.2.1. Gestión por Competencia (competencias cardinales)..... | 26 |
| 4.2.2. Competencias Específicas por Área..... | 27 |
| 4.2.3. Competitividad Profesional..... | 28 |
| 4.2.4. Eficacia Laboral..... | 29 |
| 4.2.5. Productividad Laboral..... | 30 |
| 4.2.6. Rendimiento Laboral..... | 31 |
| 4.3. Prueba de hipótesis..... | 32 |
| 4.3.1. Hipótesis principal..... | 32 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4.3.2. Hipótesis específica 1 | 33 |
| 4.3.2. Hipótesis específica 2 | 35 |
| 4.3.4. Hipótesis específica 3 | 36 |
| 4.4. Discusión de resultados | 38 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Actualmente los procesos que se llevan a cabo dentro de las municipalidades en Perú, en cuanto a la selección de bienes y servicios, se encuentran enmarcados en la ley de contrataciones del Estado, sin embargo existe el artículo 20 de dicha ley que establece supuestos mediante los cuales se exonera de la obligación de realizar la fase de selección del proceso de contrataciones. Aplicándose a este causal, los servicios de publicidad que prestan al Estado los medios de comunicación televisiva, radial, escrita o cualquier otro medio de comunicación. Sin embargo es la Entidad en este caso la Municipalidad, quien debe determinar si el proveedor de bienes o servicios, cumple con todos los requisitos para exonerarse de la fase de selección. (Flores, 2015) Por otro lado, al no existir un sistema de vigilancia adecuado para el uso de los recursos públicos se da lugar a la corrupción. Sin embargo, en la Ley de Contrataciones del Estado, se ha implementado mecanismos que permiten una supervisión adecuada, pero algunos otros no favorecen la transparencia en las adquisiciones del Estado. (Revilla, 2011) Mientras que el grado de cumplimiento de metas presupuestarias, también resulta ser preocupante. En el Perú, el cumplimiento de metas institucionales es deficiente, con respecto de lo programado con lo ejecutado;

debido a que los indicadores como recaudación de impuestos resultó ser muy bajo y las obras públicas tienen tendencia continua, además se evidencia poca variación anual, es decir no se ejecuta ni comprometen la totalidad del presupuesto, determinándose que en promedio solo fueron ejecutados el 82% de los ingresos presupuestados, lo que permite recomendar estrategias reformativas que logren aumentar este indicador, al igual en los gastos se ejecutó el 78% de lo presupuestado. (Izurieta, Vallejo , Villacrés , & Caiza , 2018) En el estado peruano, existe demasiada corrupción durante los procesos de adquisición de bienes o servicios, puesto que se han evidenciado monopolios de contratistas de manera regular, lo cual constituye el 54% del total de contratos, además que se llega a manipular mucha información con el fin de ganar la licitación a precios supuestamente bajos. Esto tiene su base en la burocratización excesiva y la regulación de la función pública. (Olaechea, 2018) En Cajamarca, la situación de corrupción que impide el cumplimiento de las metas presupuestarias y una transparente contratación pública, ha hecho que Contraloría General de la República se vea en la obligación de destituir del cargo a los funcionarios corruptos y condenarlos a prisión, como sucedió con el exalcalde de Tacabamba, por favorecer al ciudadano Julio César Vadillo Gutiérrez, con el contrato de la obra “Instalación y Mejoramiento del Sistema de Electrificación rural en Tacabamba”, simulando realizar el proceso de selección y aunque dicho ciudadano no era un postor profesional competente. (ANDINA, 2015) Es por ello que en la Municipalidad Provincial de Cajamarca es necesario determinar la influencia de la ejecución de los procesos de selección de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias, puesto que esto garantizaría un proceso más transparente y así una mejor calidad de vida a los ciudadanos.

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en consideración el problema presentado, seguidamente detallamos las delimitaciones:

Delimitación temporal

Esta comprendido entre los meses de mayo a Julio.

Delimitación espacial

Abarco la sede central de la Municipalidad de Huayllay.

Delimitación social

Esta comprendido los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2022?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2022.
- b) Determinar la relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022.
- c) Describir la relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022.

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica por que la dirección por competencias implica la interrelación de los procesos de personal y los sistemas de dirección; por lo que en las entidades públicas deben tener más en cuenta en una gestión por resultados contratando personal que sean competitivas y capaces.

Como también este trabajo de investigación tendrá una relevancia social que permitirá a la Municipalidad Distrital de Huayllay generar usuarios satisfechos y complacidos. Por lo que; la población será beneficiada con los resultados de esta investigación.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que pudiéramos mencionar serían los de orden económico ya que cuanto hubiéramos querido abarcar un estudio más amplio

pero primo el aspecto económico, otra sería la negativa de algunos encuestados de no querer someterse a nuestro instrumento de evaluación por temor a las represalias en su centro laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

El hombre razonable se adapta al mundo: el insensato intenta hacer que el mundo se adapte a él. Por lo tanto, todo progreso depende del hombre insensato” George Bernard Shaw:

2.1.1. A Nivel Internacional:

- a. Eduardo Bueno y Patricio Morcillo, en la que definen el enfoque de la competitividad indicando que la “competitividad no es más que el reflejo de las capacidades que tienen las empresas para poder competir y lograr una mejor posición relativa frente a sus competidores”. En tal sentido nos brindan un modelo de dirección estratégica por competencias.

b. MODELO DE COMPETITIVIDAD INTEGRAL ANÁLISIS POR COMPETENCIAS

La gestión por competencias es una técnica de recursos humanos que tiene sus antecedentes en los estudios del comportamiento humano en el campo de la psicología, en donde destacan los trabajos de McClelland (1973), Boyatzis (1982),

- c. Spencer y Spencer (1993), quienes fundaron una consultora de recursos humanos llamada Hay/McBer en los Estados Unidos, hoy Hay Group. En esos estudios se apunta a las características innatas o subyacentes de la persona en combinación con otros aspectos tales como los conocimientos y la motivación hacia el mejor desempeño en las diversas actividades profesionales.
- d. Otras aportaciones de la gestión por competencias han sido a través de los trabajos de los autores franceses Le Boterf (2001), Levy-Leboyer (1997) y Mandon (1990), quienes destacan una perspectiva diferente a la planteada por McClelland y sus seguidores, proponiendo una visión de competencias que va más allá de ser un concepto genérico y centrado en el potencial del individuo. Para estos autores franceses la acepción de competencia es, asimismo, indisociable del desarrollo de las personas, que puede originarse por la formación y la experiencia; en una palabra, la visión francesa de competencias es constructivista

2.1.2. A Nivel Nacional:

- a. Yoni Mateo Valiente Saldaña (2019) "Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018" donde llega a las siguientes conclusiones:

Se determinó que la gestión por competencias tiene impacto significativo en el desempeño laboral de las empresas constructoras.

Con relación a las dimensiones de desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, se determinó que el 37% de las empresas desarrollan un nivel medio sobre su desempeño laboral, así mismo se observa que el 46% de las empresas

constructoras cuenta con un factor humano actitudinal a un nivel medio, el 44% de las empresas en estudio posee un nivel medio sobre las diversas habilidades para realizar su trabajo, el 43% de las empresas constructoras en cuanto a las condiciones de trabajo lo desarrolla a un nivel medio y por ultimo observamos que el 42% desarrolla un nivel medio con respecto a la retribución económica.

- b. Quintanilla (2008) en su trabajo de investigación titulado: "Gestión por competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho", tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. Llega a la conclusión que las municipalidades de Ayacucho enfrentan una serie de dificultades para lograr sus metas y objetivos, entre ellas puede resaltarse la improductiva organización del trabajo, la deficiente selección y falta de motivación, orientación al cambio, desarrollo de habilidades, comportamientos adecuados, actitudes positivas y deficiente calificación de los trabajadores con resultados de incompetencia laboral, entre otros, debido a la asignación de funciones sin ningún criterio técnico.

2.1.3. A Nivel Local:

- a. Efectuado la búsqueda en la biblioteca de la Universidad no pudimos encontrar investigaciones relacionadas con nuestras variables de estudio.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Dirección por competencias.

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente.

Por otro lado, dentro de la gestión integrada de los Recursos Humanos, la gestión por competencias se presenta como un gran marco de actuación que engloba los principales procesos y políticas de gestión de personal. Así pues, puede verse aplicada en las siguientes áreas:

Selección: obtenemos la identificación de perfiles ideales de los puestos para conseguir una mayor adecuación entre persona y puesto.

Formación y desarrollo: nos permite identificar las necesidades formativas ya sean individuales o grupales con ello conseguiremos desarrollar y mejorar las competencias para desempeñar exitosamente las funciones del puesto requerido.

Planes de carrera y sucesión: tener identificadas las competencias de los empleados más talentosos nos facilitará la toma de decisiones en nuevos procesos.

Política retributiva: de igual manera las competencias en este sentido son un buen marco de referencia para fijar el salario variable en función al desempeño realizado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de una evaluación del desempeño basada en criterios objetivos y medibles.

En definitiva, con este sistema los profesionales de Recursos Humanos contamos con un perfil de competencias orientado al desarrollo de las personas, y lo tenemos, en buena medida, tomando en consideración las valoraciones y demandas de la dirección. En cualquier caso para lograr el desarrollo de un modo efectivo además de tener en cuenta la evaluación, deberemos contar con las herramientas y motivaciones necesarias que permitan alcanzarlo con solidez y garantía de éxito.

Objetivo de gestión por competencia.

Consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva de acuerdo con las líneas estratégicas. Hay dos autores Morales (2008) y Ernst & Young

Consultores (2005), indican que por medio de la gestión por competencias se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- La mejora y la simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
- La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos.
- La combinación de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas del negocio.
- La vinculación de la dirección con la gestión de sus recursos humanos.
- La contribución a la mejora profesional de las personas y de la empresa en un entorno cambiante.
- La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios similares.

Por lo tanto, estos objetivos permiten a las instituciones a que se ordenen mejor para que sepan cómo trabajar o actuar, qué resultados buscar. Esto es la base que se realiza para la evaluación de éxito o fracaso del proyecto.

Importancia del desarrollo de la gestión por competencias.

La gestión por competencias es importante porque es uno de los instrumentos principales en el progreso del capital humano, con lo cual se mejora la productividad en la empresa, esto permite alcanzar objetivos planteados y crea ventaja de competitividad para la organización.

Alles (2006), menciona como se aplica la técnica de gestión por competencias en cada trascurso del desempeño de los recursos humanos:

Análisis y descripción de puestos por competencias

Cuando una empresa desea efectuar un diseño de gestión por competencias, este es el proceso que deberá encarar, es decir describir los puestos por competencias y disponer así del personal necesario, en cantidad y calidad. (p. 89).

Reclutamiento y selección por competencias

Para la selección por competencias lo principal es elaborar los perfiles y las especificaciones de puestos por competencias, es decir el puesto que se cubrirá requiere tanto de conocimientos y competencias, para poder hacer una correcta selección. Así mismo en el reclutamiento se debe centrar en aquellos postulantes que cubran las exigencias requeridas.

2.2.2. Rendimiento Laboral

El Rendimiento Laboral según Chiavenato (2002), define como “las gestiones o actitudes observados en los individuos que son selectos en el logro de los objetivos de la institución”.

Otra definición del propio autor señala que “la evaluación del desempeño de un empleado es una forma metodológica de estimación de su labor que realiza y si este obtiene alcanzar las metas que ha deseado, dar resultados ansiados y descubrir potencial de progreso a futuro, sobre todo, cuanto valor agrega a la organización”.

El Rendimiento laboral según Palacios (2005), establece que: “desempeño laboral es el valor añadido que se espera colaborar con la empresa de los distintos hechos conductuales que un colaborador produce en un periodo de tiempo”.

Lo que se busca con la evaluación del desempeño es conocer a los colaboradores y saber o determinar su nivel de productividad, también es una herramienta que permite a cada individuo mejorar sus cualidades laborales y por ende mejorar el objetivo de la empresa.

Propósitos del rendimiento laboral:

Es considerada como una herramienta que ayuda a optimizar los resultados del talento humano de la empresa, la evaluación del desempeño pretende cumplir los siguientes objetivos:

- ✓ Generar un vínculo de la persona a sus funciones
- ✓ Preparación

- ✓ Promociones
- ✓ Incentivos por el buen desempeño
- ✓ Mejorar las relaciones humanas entre el jefe y subordinado
- ✓ Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos
- ✓ Estímulo a la mayor productividad

Según Alles (2009), en su libro de Dirección estratégica de Recursos Humanos “Gestión por competencias”. Establece la evaluación de desempeño dirigida a la línea de objetivos, en donde se ubica como parte de esto al desarrollo profesional y personal de los colaboradores y esto va permitir un mejor aprovechamiento del talento humano, también identifica a la evaluación del desempeño como parte de un proceso de incremento de salarios y despido de los colaboradores.

Dimensiones.

Para la variable Rendimiento laboral se utilizó las dimensiones propuestas por Álvarez (2017), quien menciona tres dimensiones que repercuten en el Rendimiento laboral y que son adecuadas para las respuestas de la investigación.

a. Eficacia laboral.

De acuerdo Álvarez (2017), a eficacia laboral le define como las actividades de labor con las que las empresas desean o espera alcanzar los objetivos establecidos.

Al respecto, Drucker (1974), señala “eficacia es hacer las cosas debidas”. Así mismo, Chiavenato (2015), es la medida del logro de resultados y del cumplimiento de los objetivos generales y específicos de una organización.

Por otro lado, Casma (2015), indica que es utilizado para señalar la capacidad o habilidad de obtener resultados esperados en determinada situación, no importa el tiempo o el costo.

Por lo tanto, se dice que alguien es eficaz cuando ha llegado a cumplir con la tarea que se le encomendó.

b. Eficiencia laboral.

Según Alvarez (2017), indica que es el logro de las metas utilizando la mínima cantidad de recursos y así utilizarlos de una manera adecuada.

Drucker (1974), señala “eficiencia significa hacer bien las cosas”

De acuerdo Chiavenato (2015), indica en qué medida se utilizan los recursos disponibles. En la práctica, es una relación entre entradas (insumo) y salidas (resultados) o, en otros términos, una relación entre costos y beneficios. La eficiencia se enfoca en la mejor manera de hacer las cosas (métodos o procedimientos) con el fin de que los recursos (personas, máquina, equipo y materias primas).

Así mismo, Casma (2015), se refiere a la capacidad, habilidad de obtener buenos resultados con el menor costo de inversión.

Por lo tanto, eficiencia se refiere a hacer las cosas bien, obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos.

c. Productividad Laboral.

Según Álvarez (2017), significa mejorar el proceso productivo y se mide mediante la relación entre la producción obtenida y vendida con la cantidad de trabajo afiliado en el proceso productivo en un determinado tiempo.

Según Alles (2002), es la práctica de fijar por uno mismo objetivos de desempeño, así alcanzándolo de manera exitosa. No espera que los jefes le establezcan una meta, cuando el momento llega ya la tiene fijada, incluso superando lo que se espera de ella.

Se desafía a sí mismo estableciéndose objetivos cada vez más altos, y los alcanza.

Se transforma en un referente a imitar por sus pares o por las generaciones venideras.

Establece objetivos que superan al promedio y los cumple casi siempre. Supera a lo que se espera para su nivel.

Cumple con los objetivos de productividad establecidos de acuerdo con lo esperado.

No siempre cumple con los objetivos establecidos por sus superiores

2.3. Definición de términos básicos

- a) **Administración pública.** “La Administración pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho” (Solano, 2017, p. 21).
- b) **Competencia.** “Atribución, potestad, incumbencia. Capacidad para conocer una autoridad sobre materia o asunto” (Solano, 2017, p. 90).
- c) **Competencias Profesionales.** “El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (UNIFE, 2018, p. 3).
- d) **Eficacia.** “Principio de actuación de la Administración. Es la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización” (Solano, 2017, p. 171).
- e) **Eficiencia.** “Principio de actuación de la Administración. Es la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización” (Solano, 2017, p. 172).
- f) **Desempeño.** “Es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y

rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad” (Tello, 2009, pp. 87-88).

- g) Gestión pública.** “Viene a ser el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (Tello, 2009, p. 5).
- h) Recursos Humanos.** “Son aquellos en que las personas aparecen como elementos de trabajo, que utilizan recursos y disponen la organización para adquirir otros recursos también necesarios” (Chiavenato, 1999, p. 2).
- i) Reclutamiento de Personal.** “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 1999, p. 18).
- j) Sector Público.** “Es la esfera de la economía en la que el estado tiene el principal protagonismo, en el cual la iniciativa empresarial es el motor de la actividad económica” (Blanchard, 2000, p. 124).
- k) Selección de personal.** “Escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal” (Chiavenato, 1999, p. 21).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La dirección por competencias se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es adecuada.
- b) La relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es óptima.
- c) La relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es pertinente.

2.5. Identificación de variables

Conforme al problema de investigación hemos identificado las variables siguientes:

A) Variable Independiente

Dirección por Competencias.

Indicadores: (X)

- Competencias Cardinales.
- Competencias específicas por área.
- Competencias Profesionales.

B) Variable Dependiente

Rendimiento Laboral

Indicadores: (Y)

- Eficacia.
- Productividad.
- Eficiencia.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

| Variable independiente | Dimensión | Indicadores | Items | categoría | Fuente de información | Instrumento | valoración |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------|--|--|-----------------------------|--|
| DIRECCION POR COMPETENCIAS | Competencia Cardinales | <ul style="list-style-type: none"> ○ Compromiso ○ Calidad Del Trabajo ○ Integridad ○ Innovación ○ Ética | Del 1 al 5 | 1 Siempre 2 Casi siempre 3 A veces 4 Casi Nunca 5 Nunca. | Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay | ENCUESTA ELABORACIÓN PROPIA | Prueba del índice de correlación de Alfa De Cronbach de la variable independiente Dirección Por Competencia (0,773) |
| | Competencias Específicas por Área | <ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo En Equipo ○ Orientación Al Cliente ○ Impacto ○ comunicación | Del 6 al 10 | 1 Siempre 2 Casi siempre 3 A veces 4 Casi Nunca 5 Nunca. | | | |

| Variable dependiente | Dimensión | Indicador | Items | categoría | Fuente de información | Instrumento | valoración |
|----------------------|------------------------------|--|---------------------|---|--|-----------------------------|---|
| Rendimiento Laboral | Eficacia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> ○ Confianza En Ti Mismo ○ Planificación Del Trabajo ○ Organización Del Trabajo | Del 16 al 18 | 1 Siempre 2 Casi siempre 3 A veces 4 Casi Nunca 5 Nunca | Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay | ENCUESTA ELABORACIÓN PROPIA | Prueba del índice de correlación de Alfa De Cronbach de la variable dependiente Rendimiento Laboral (0,879) |
| | Productividad Laboral | <ul style="list-style-type: none"> ○ Conocimiento Del Puesto De Trabajo ○ Motivación En El Trabajo ○ Compromiso Organizacional | Del 19 al 21 | 1 Siempre 2 Casi siempre 3 A veces 4 Casi Nunca 5 Nunca | | | |
| | Eficiencia Laboral | <ul style="list-style-type: none"> ○ Calidad Del Trabajo ○ Responsabilidad Del Trabajo ○ Cumplimiento De Tareas Y Objetivos Asignadas | Del 21 al 24 | 1 Siempre 2 Casi siempre 3 A veces 4 Casi Nunca 5 Nunca | | | |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo Aplicada, como consecuencia del estudio de La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2022.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) Proceso de la Investigación Científica; Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación se enfoca en lo Descriptivo – Correlacional.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).

3.3. Método de investigación

Para realizar la investigación se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional

- ❖ **Método Inductivo:** Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- ❖ **Método Deductivo:** Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permitirá partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.
- ❖ **Método Correlacional:** Estudiara la relación entre dos o más variables de la investigación.

3.4. Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo – correlacional, según el siguiente esquema:

$$\begin{array}{ccc} & & O_x \\ & & | \\ M & & r \\ & & | \\ & & O_y \end{array}$$

Dónde:

m: muestra

O: observación

x: Dirección Por competencias.

y: Rendimiento Laboral

r: relación de variables

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los diseños transeccionales correlacionales – causales; estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide – analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en términos de relación causa – efecto (razones por la que se manifiesta una categoría, una variable, un suceso o un concepto) (causales).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población.

La unidad de trabajo serán los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Población que está formada por el género masculino y femenino de distintas edades, áreas de trabajo, nivel de instrucción, condición laboral y experiencia laboral, de acuerdo con la administración de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Huayllay de la gestión 2022 son un total de 50 colaboradores.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra está constituida por el 100% de la población haciendo un total de 50 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Huayllay en la gestión 2022. En vista que la población es pequeña y se encontraba al alcance del investigador, se optó por un muestreo censal, es decir se adoptó un tamaño de muestra equivalente al tamaño de la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas Utilizadas fueron:

1. Observación

Proceso de conocimiento por el cual se percibió rasgos característicos de nuestro objeto de estudio. Esta nos permitió complementar las técnicas siguientes, teniendo así una visión global del estudio, en particular para identificar las posibles influencias socioeconómicas en la zona de influencia de nuestra investigación.

2. Análisis Bibliográfico y Documental.

De los libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información. Los textos en consulta para la elaboración de la investigación, fueron tomadas de la biblioteca de nuestra universidad y biblioteca especializada de la facultad, en lo que se refiere al campo de la investigación.

3. Encuesta.

La encuesta llevada a cabo se dirigió a los Directivos de la MDH el propósito de la encuesta es determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables de estudio.

3.6.1. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos es una herramienta concreta en la cual el investigador registra datos provenientes de las unidades de análisis (Ríos, 2017). Se desarrolló mediante el diseño de un cuestionario con preguntas cerradas y la ficha de análisis documental, donde se registraron los datos encontrados en las fuentes documentales.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Para la selección, validación y confiabilidad de instrumento se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados. Para la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, donde, se distribuyó a un profesional de la especialidad, quien emitió su opinión respecto a la redacción y contenido del

cuestionario, quien indico que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio. Además, la confiabilidad de la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, para el cuestionario, arrojó un valor de 0,899, tal como mostraremos a continuación; por lo tanto, el instrumento es fiable y consistente.

**TABLAS DE ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH.
(Gestión Por Competencias y rendimiento Laboral)
Resultado de Ambas Variables.**

Tabla N° 01

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|--------------|----------|--------------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 6 | 100,0 |
| | Excluido a | 0 | ,0 |
| | Total | 6 | 100,0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD DE AMBAS VARIABLES:

Tabla N°02

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,899 | 24 |

Resultado de la Variable Independiente (Gestión por Competencias).

Tablas N°03

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|-----------------------|---|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 6 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 6 | 100,0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |

Estadística de la Variable independiente.

Tabla N°04

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------|
| Alfa | N |
| d | d |
| e | e |
| Cronbach | elementos |
| ,773 | 15 |

Resultados de la variable dependiente (Rendimiento Laboral).

Tabla N°05

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|-----------------------|---|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 6 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 6 | 100,0 |
| a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. | | | |

Estadística de la Variable Dependiente.

Tabla N°06

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|-----------|
| Alfa | N |
| d | d |
| e | e |
| Cronbach | elementos |
| ,879 | 9 |

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Concluido el encargo de campo, se procedió a poblar una almohadilla de datos para posteriormente ejecutar la grafología estadísticos en la base SPSS 25.0 realizando lo siguiente:

- Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- Construcción de escena para cada variable según los encuestados.
- Elaboración de gráficos por cada variable para la iniciación de resultados.
- Análisis inferencial con la declaración de chi-cuadrado de representación de proporciones independientes.
- Se efectuó a través del base estadístico SPS Ver. 25.0.

3.9. Tratamiento estadístico

Se hizo uso de la estadística descriptiva y probabilística, mediante la cual se describen los datos y se analizan de acuerdo a la muestra de la investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El contenido de la investigación se enmarca en el cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, así como al estricto cumplimiento de las Norma APA.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez construido y validado el instrumento de medición de variables, se ha procedido con la medición de las variables de estudio, “La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2022”, conforme al diseño de investigación a través del instrumento de medición establecido para la presente investigación.

La medición de las variables, que implica la recolección de datos, a través del instrumento de medición siendo el cuestionario, posterior a ello se codificó los datos con la finalidad de construir el modelo de datos en una matriz de 60 registros (filas) que corresponde a la cantidad de unidad de análisis y 20 columnas. De estas columnas, 10 columnas corresponden a la variable Dirección por Competencias y 10 columnas corresponden a la variable Rendimiento Laboral.

Construida la matriz correspondiente, los datos fueron procesados a través de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, medidas de dispersión, tablas de frecuencia y diagrama de barras), la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov y la estadística inferencial se utilizó para determinar la

correlación e implicancia existente entre las dos variables, específicamente a través de “rho” de Spearman y la Prueba de la significancia para determinar si existe una relación positiva entre La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso : Municipalidad Distrital de Huayllay (prueba de hipótesis).

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Gestión por Competencia (competencias cardinales)

Tal como se puede apreciar en la Tabla 07, el 54% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay contestaron siempre en competencias cardinales

Tabla 07.
Importancia de la capacidad de gestión, análisis y síntesis en la gestión por competencias

| COMPETENCIA CARDINAL | | | | | |
|----------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPRE | 27 | 54,0 | 54,0 | 54,0 |
| | A VECES | 9 | 18,0 | 18,0 | 72,0 |
| | NUNCA | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que siempre en cuanto a las competencias cardinales para un 18% contestaron que A Veces mientras que para un 27% de los colaboradores encuestados expresaron que nunca.

4.2.2. Competencias Específicas por Área

En la Tabla 08 se puede apreciar que, de los 50 trabajadores de la MDH, el 56.0% respondieron siempre en cumplir con sus áreas respectivas es importante para una buena gestión por competencias.

Tabla 08.
Competencia por Área

| COMPETENCIAS ESPECIFICAS POR AREA | | | | | |
|-----------------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPRE | 28 | 56,0 | 56,0 | 56,0 |
| | A VECES | 16 | 32,0 | 32,0 | 88,0 |
| | NUNCA | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 56% de encuestados afirman que cuentan con competencias específicas, Por otro lado, un 32% manifiesta A veces desarrollan competencias específicas por área y un 12 expresan Nunca se desarrolla.

4.2.3. Competitividad Profesional.

En la Tabla 09 se aprecia que, de los 50 trabajadores de la MDH, el 54% respondieron a veces por que no cuentan con capacitaciones constantes y esto es importantes para una gestión por competencias.

Tabla 09.
Competitividad Profesional

| COMPETITIVIDAD PROFESIONAL | | | | | |
|----------------------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPR E | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| | A VECES | 27 | 54,0 | 54,0 | 86,0 |
| | NUNCA | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Grafico N°01
Competitividad Profesional.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2022

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 32% de encuestados afirma que siempre hay competitividad Profesional

Por otro lado, un 54% manifiesta a Veces se da la competitividad y un 14% expresa que nunca se genera competitividad Profesional.

4.2.4. Eficacia Laboral.

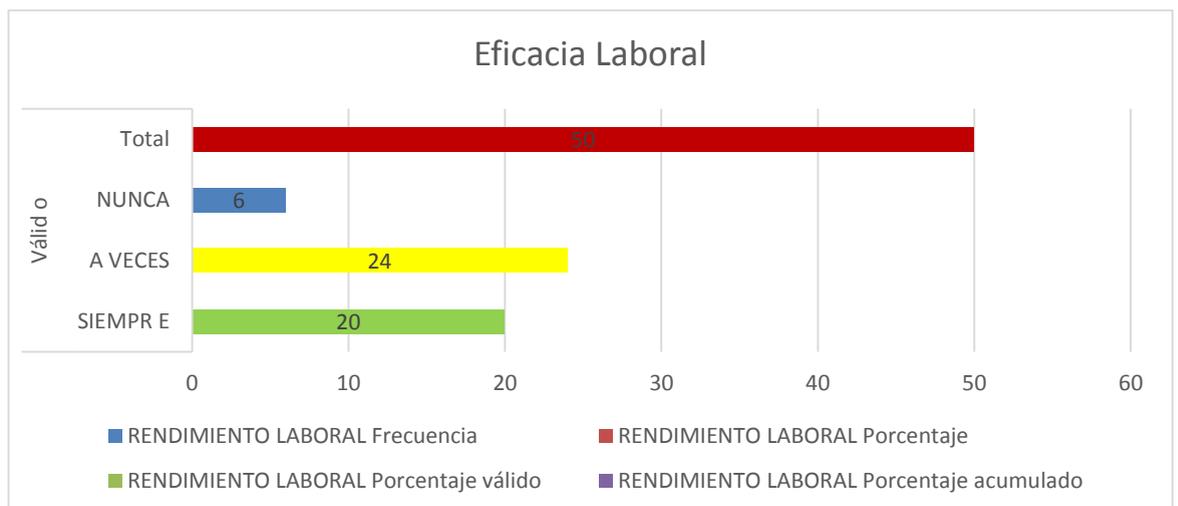
En la Tabla 10 se puede observar que, de los 50 trabajadores de la MDH, el 70% respondieron siempre son eficaces en entorno al trabajo y obtener objetivos que es importante para un buen desempeño laboral.

Tabla 10.
Eficacia Laboral

| EFICACIA LABORAL | | | | | |
|------------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPR E | 35 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| | A VECES | 11 | 22,0 | 22,0 | 92,0 |
| | NUNCA | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Grafico N°02
Eficacia Laboral.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2022

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 70% de encuestados afirma que siempre se observa eficiencia Laboral, Por

otro lado, un 22% manifiesta A veces se muestra eficiencia laboral y para un 8% no se muestra ello.

4.2.5. Productividad Laboral.

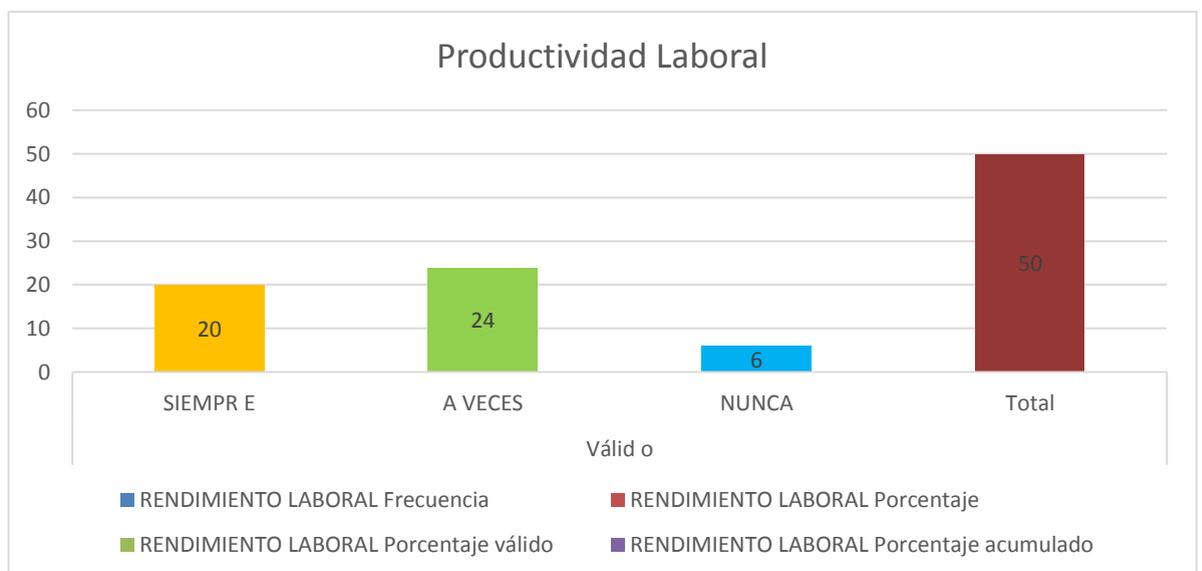
En la Tabla 11 aprecia que, de los 50 trabajadores de la MDH, el 54.0% respondieron siempre tienen una buena relación y productividad laboral es importante para un buen desempeño laboral.

Tabla 11.
Productividad Laboral

| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
|-----------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPRE | 27 | 54,0 | 54,0 | 54,0 |
| | A VECES | 14 | 28,0 | 28,0 | 82,0 |
| | NUNCA | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Grafico N°03
Productividad Laboral.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2022

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que Siempre se muestra una productividad

laboral para un 28% a Veces se muestra, sin embargo para un 18% nunca se muestra o desarrolla la productividad laboral es nula

4.2.6. Rendimiento Laboral.

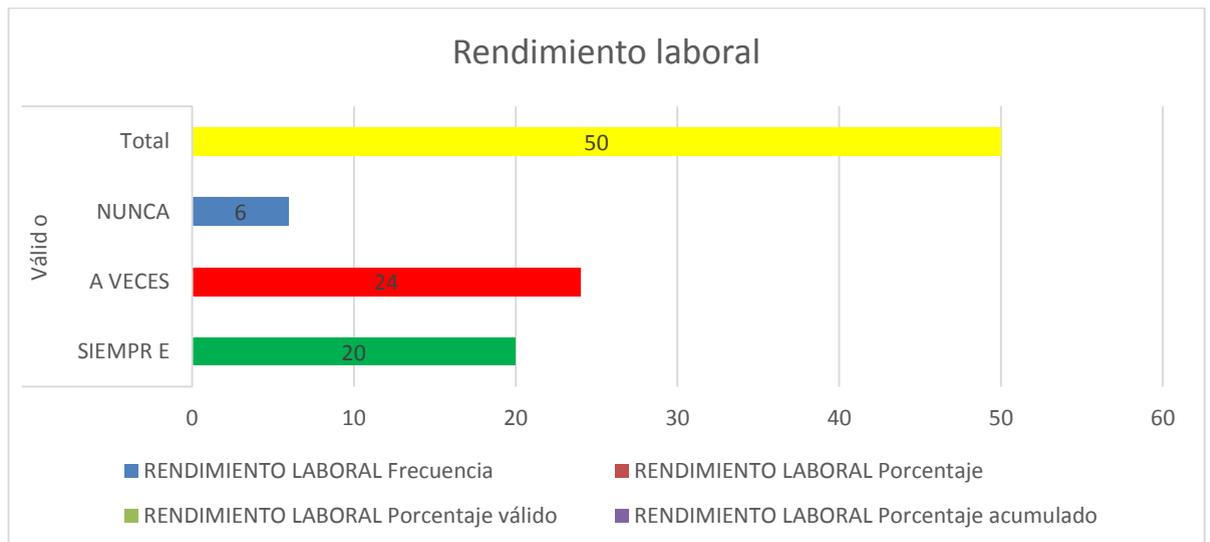
Tal como se puede apreciar en la Tabla 12, de los 50 trabajadores de la MDH- indicaron que el 48% respondieron a veces son responsables y eficientes para un buen desempeño laboral.

Tabla 12.
Rendimiento Laboral

| RENDIMIENTO LABORAL | | | | | |
|---------------------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | SIEMPR E | 20 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | A VECES | 24 | 48,0 | 48,0 | 88,0 |
| | NUNCA | 6 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. Elaboración propia.

Grafico N°04
Rendimiento Laboral.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2022

Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 40% de encuestados afirma que siempre mientras que para un 48% afirman

que a Veces y solo un minoritario 12% expresan que nunca se muestra el rendimiento Laboral en los colaboradores un adecuado proceso de selección de personal permite mejorar el desempeño laboral en la organización. Por otro lado, un 35% manifiesta estar totalmente de acuerdo, mientras que un 5%, en desacuerdo.

4.3. Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, se tuvo en consideración lo considerado en la investigación.

Se hizo uso del estadístico de chi cuadrado, habiendo establecido el nivel de confianza de 95% y significancia de 5%, mediante las cuales se evaluaron las variables establecidas en la hipótesis la misma que permitió establecer la independencia de las variables o si están relacionadas. Se siguió el procedimiento que seguidamente desarrollamos:

4.3.1. Hipótesis principal.

H1: La dirección por competencias si se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022

H0: La dirección por competencias no se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022

Procedimiento:

1. El nivel de confianza elegido es del 95%=0.95 Consideramos el alfa o nivel de significancia: $\alpha=0.05$
2. Regla de Decisión: Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1 Si el p-valor > 0.05 , se rechaza H1
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor.

Prueba de Hipótesis general Chi Cuadrada.

Tabla N°13

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|---|--------------------------|-----|--|
| | Valor | df | Significaci ^o n asint ^o tica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 300,99 2 ^a | 132 | ,000 |
| Raz ^o n de verosimilitud | 165,16 9 | 132 | ,027 |
| Asociaci ^o n lineal por lineal | 4,248 | 1 | ,039 |
| N de casos v ^o lidos | 50 | | |
| a. 156 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que | | | |
| 5. El recuento m ^o nimo esperado es ,04. | | | |

Fuente. Elaboraci^on propia.

En la tabla podemos encontrar los resultados de una significancia 0.00 el cual es menor al 0.05 por lo que aceptamos la H_a

Conclusi^on:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05 para concluir que La direcci^on por competencias si se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022.

4.3.2. Hip^otesis espec^ofica 1

H₁: La relaci^on que existe entre la direcci^on por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es adecuada.

H₀: La relaci^on que existe entre la direcci^on por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 no es adecuada.

Procedimiento:

1. El nivel de confianza elegido es del 95%=0.95 Consideramos el alfa o nivel de significancia: $\alpha=0.05$
2. Regla de Decisión: Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1 Si el p-valor > 0.05 , se rechaza H1
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor

DE PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA – CORRELACIÓN ENTRE
GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EFICACIA LABORAL

Tabla N°14

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--|--------------------------|----|---|
| | Valor | df | Significación n asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 138,16 0 ^a | 60 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 95,064 | 60 | ,003 |
| Asociación lineal por lineal | ,207 | 1 | ,649 |
| N de casos válidos | 50 | | |
| a. 78 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04. | | | |

Fuente. Elaboración propia

Dado que la probabilidad de significancia estadística es menor que el nivel de significación, consecuentemente rechazamos la hipótesis nula en favor de la alternante, el cual quiere decir que existe una relación significativa entre la gestión por competencia y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, tal como se puede apreciar en la Tabla 14.

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05 para concluir que existe relación entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es adecuada.

4.3.2. Hipótesis específica 2

H2: La relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es óptima.

Ho: La relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 no es óptima

Procedimiento:

1. El nivel de confianza elegido es del 95%=0.95 Consideramos el alfa o nivel de significancia: $\alpha=0.05$
2. Regla de Decisión: Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1 Si el p-valor > 0.05 , se rechaza H1
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor Ho

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA – CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN
POR COMPETENCIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tabla N°15

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--|-------------|----|---|
| | Valor | df | Significaci n asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 97,401 a | 60 | ,002 |
| Razón de verosimilitud | 86,705 | 60 | ,014 |
| Asociación lineal por lineal | 3,261 | 1 | ,071 |
| N de casos válidos | 50 | | |
| a. 78 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que | | | |
| 5. El recuento mínimo esperado es ,04. | | | |

Fuente: Elaboración Propias.

En la tabla 15, nos muestra que gestión por competencias y la productividad laboral tiene un resultado de significancia en el nivel de 0,02 ($p < 0,05$) bilateral.

Conclusión:

En dicho sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es óptima.

4.3.4. Hipótesis específica 3.

H3: La relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad

Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es pertinente.

Ho: La relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 no es pertinente.

Procedimiento:

1. El nivel de confianza elegido es del 95%=0.95 Consideramos el alfa o nivel de significancia: $\alpha=0.05$
2. Regla de Decisión: Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H1 Si el p-valor > 0.05 , se rechaza H1
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor Ho

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA – CORRELACIÓN ENTRE DIRECCION DE COMPETENCIAS Y COMPETITIVIDAD PROFESIONAL.

Tabla N°16

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|--------------------------|----|--|
| | Valor | df | Significac ión asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 174,88 6 ^a | 77 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 132,38 1 | 77 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 7,718 | 1 | ,005 |
| N de casos válidos | 50 | | |

Fuente. Elaboración propia.

Dado que la probabilidad de significancia estadística es menor que el nivel de significación de 0,00 ($p < 0,05$), consecuentemente rechazamos la hipótesis nula en favor de la alternante, el cual quiere decir que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 es pertinente., tal como se puede apreciar en la Tabla 16.

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05 para concluir que existe relación entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es pertinente.

4.4. Discusión de resultados

El principal objetivo de éste estudio fue determinar de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022, a través de un instrumento que permitió evaluarlos.

Con respecto al objetivo general, los resultados presentan que sí existe relación significativa entre las variables de estudio, según el análisis estadístico chi- cuadrado y un p- valor igual a (0,000); resultado que indica a mayor gestión por competencias mejor será el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022. Lo cual concuerda con lo mencionado por Alvarez (2017), quien afirma que existe una relación positiva fuerte y muy directa entre las variables de gestión por competencias y el desempeño laboral. En Guisbert (2014), los resultados coinciden que hay existencia de un alto grado de relación significativa. Casa (2015), en su investigación conformada por la municipalidad de San Jerónimo, mediante

diferentes instrumentos, encontraron en los resultados que gestión por competencias y el desempeño laboral hay una relación positiva moderada.

Correa (2016), quien encontró que si existe una relación favorable y altamente significativa ($p < 0,00$), entre la gestión por competencias y crecimiento empresarial, así concluyendo que las exportadoras de banano, diseñan perfiles de competencias para cada puesto de trabajo, planes estratégicos para el desarrollo, realizan evaluaciones del potencial por competencias al personal y así reflejando un crecimiento empresarial eficiente y eficaz.

Por su parte Chávez et al. (2014), llevaron a cabo un estudio sobre "Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras", se orientó en determinar la relación que existe entre competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. Los resultados indican un índice de 0,87, lo cual da a conocer una relación fuerte y positiva entre las variables, interpretándose que en la medida en que se mejoren las competencias gerenciales aumenta el desempeño laboral de quienes llevan la dirección de las empresas aseguradoras.

Así mismo, de acuerdo con la dimensión eficacia laboral, los resultados obtenidos mediante el chi-cuadrado, se encontró que la gestión por competencias y la eficacia laboral tienen un coeficiente de correlación positiva alta y significativa de 0.00 de resultado.

En lo que concierne a la segunda dimensión de hipótesis específica productividad laboral, los resultados obtenidos mediante el chi-cuadrado con un nivel de significancia de 0.02, resultado que nos indica que existe un coeficiente de correlación positiva alta y significativa entre la variable.

Con respecto a la tercera dimensión competitividad profesional, los resultados obtenidos mediante el chi-cuadrado nos indica que tiene un nivel de significancia de 0,00, indican que existe un coeficiente de correlación positiva alta y significativa entre la dimensión estudiada y la variable.

CONCLUSIONES

Este estudio se planteó como objetivo general de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022, para lograr el objetivo principal se formularon tres objetivos específicos que una vez concluida la investigación se consideraron alcanzados, como se muestra a continuación.

1. Con respecto al objetivo general se concluye que si existe relación significativa chi-cuadrado; $p=0,000$) entre gestión por competencias y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de Rendimiento laboral en los colaboradores de la institución.
2. Para el primer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un; $p=0,000$) entre gestión por competencia y eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2022, es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será el nivel de eficacia en los colaboradores de la institución.
3. Asimismo, el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ($p=0,002$) entre gestión por competencias y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022 es decir, a mejor desarrollo de gestión por competencias, mejor será la productividad en los colaboradores de la institución.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que si existe relación significativa con un ($p=0,000$) entre Dirección por competencias y competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022, es decir, a mejor competitividad del profesional, mejor será el rendimiento laboral en los Colaboradores de la institución.

RECOMENDACIONES

Se establecen algunas recomendaciones que deben ser consideradas por los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay, para contribuir con el fortalecimiento de la gestión por competencias y el Rendimiento laboral:

1. Como los resultados afirman que hay una relación entre las variables, conocemos teóricamente que la gestión por competencias es importante porque está estrechamente ligado al rendimiento y desempeño de las personas, cuanto mayor se aplica la gestión por competencias el rendimiento laboral mejora. Por el cual se asume que la gestión por competencias cumple la función que vincula alineamientos estratégicos, como es la visión y misión de la institución; es por ello recomendamos mantener un programa frecuente de capacitación para desarrollar mejor sus competencias específicas dentro de las distintas áreas para que tengan colaboradores eficientes, eficaces y productivos.
2. Promover el desarrollo profesional de los colaboradores que no cuenten con un nivel de licenciatura o especialidades técnicas.
3. Realizar evaluaciones de desempeño periódicamente a todo el personal de la institución y compartir los resultados para que todo el personal este informado de su desarrollo.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Alvarado, W. (2014). *El Reclutamiento y Selección de Personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa calzado "Gamo's" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua (tesis de titulación)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7788>
- Barceló, J. (29 de Agosto de 2016). *La importancia de una buena selección de personal*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>
- BDO. (2016). *Pautas para brindar feedback y conseguir resultados positivos*. Lima: BDO Consulting. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BDO-Pautas-para-Brindar-Feedback-y-Conseguir-Resultados-Positivos.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/25497606/Metodología_de_la_Investigación
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral Estudio que se realizó en un Ingenio Azucarero de la Costa Sur (Tesis de Grado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México D.F: MacGraw - Hill.
- Cristancho, F. (27 de Noviembre de 2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. Obtenido de <http://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6ta. ed.)*. México D.F: Pearson.
- Deza, J. & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ediciones Universidad Alas Peruanas.
- Díaz, E. & Vilchez, J. (2018). *Selección de Personal y su Influencia en el*

- Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017 (Tesis de titulación)*. Universidad San Martín de Porres, Chiclayo. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4548>
- Factorial. (15 de Mayo de 2019). *¿Qué son los Recursos Humanos?*. Factorial. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Flores, J. (2014). *Contabilidad para Gerencia. 2da edición*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5714>
- García, J. (31 de Mayo de 2017). *6 técnicas para la selección de personal*. Waribo. Obtenido de <http://www.waribo.es/blog/6-tecnicas-para-la-seleccion-de-personal/>
- Godínez, M. (6 de Octubre de 2015). *Consecuencias de un mal desempeño laboral*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <http://www.bigriverclick.com/principal/blog/post/consecuencias-de-un-mal-desempeno-laboral-sistema-de-rrhh>
- Goldman, K. (14 de Julio de 2014). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Gestipolis. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos (8ta. edic.)*. Madrid, España: Pearson.
- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México D.F.: Alfaomega.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

investigación. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.

HR Trends. (29 de Junio de 2018). *10 pasos para reclutar personal paratu empresa*.

Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/pasos-reclutar-personal>

Human Vision Consulting. (18 de Julio de 2021). *Consecuencias de una mala selección de personal*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.humanvisioncg.com/single-post/2017/07/18/Consecuencias-de-una-mala-selecci%C3%B3n-de-personal>

Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño aboral en elDepartamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16208>

McGuigan, F. (1996). *Psicología experimental: métodos de investigación: traducido de la 6 edición en Inglés*. México: Prentice-Hall.

Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>

Pesantez, H. (2014). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili (tesis de titulación)*. UniversidadTécnica de Ambato, Ambato,Ecuador.

Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/9294>

Pinzón, K. (2017). *Evaluación del Desempeño Laboral de homb-res y mujeres delas pequeñas y medianas empresas de Ocaña (tesis de grado)*. UniversidadFrancisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña, Colombia. Obtenido de repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1696

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, a continuación usted dispone de algunas preguntas que nos permitirá a medir el proyecto de investigación que estoy realizando que lleva por título **“GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TINYAHUARCO - 2021”** Por razones obvias, esta encuesta se tratará en forma anónima, de manera que, apreciaremos se digne en marcar con una “X” aquella alternativa de su preferencia, cada una de ellas encontrará cinco posibles alternativas de respuesta que se debe calificar. Lea con atención cada una de las instrucciones que se presentan en cada sección.

I. DATOS GENERALES:

1. EDAD:

2. GENERO:

a) FEMENINO ()

b) MASCULINO ()

3. PROFESIÓN

4. GRADO DE INSTRUCCIÓN

a) PRIMARIA ()

b) SECUNDARIA ()

c) TÉCNICO ()

d) BACHILLER ()

e) TITULO ()

5. ÁREA DE TRABAJO:

6. TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORANDO EN LA MDFT:

II. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Marque con una “X” según las escalas

siguientes:(1) siempre; (2) Casi siempre; (3)A

veces; (4) Casi Nunca y (5) Nunca.

| N° | COMPETENCIAS CARDINALES | PUNTAJES | | | | |
|--|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Asume un compromiso afectivo dentro de la institución. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución. | | | | | |
| 3 | Su calidad de trabajo es la idónea. | | | | | |
| 4 | Ubica errores que afecta su trabajo. | | | | | |
| 5 | Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles. | | | | | |
| COMPETENCIAS ESPECIFICAS POR ÁREA | | | | | | |
| 6 | Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos. | | | | | |
| 7 | Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas de su área. | | | | | |
| 8 | La selección de personal sin perfil impacta en los resultados institucionales. | | | | | |
| 9 | Delegan procedimiento a colaboradores competitivos. | | | | | |
| 10 | Tiene la capacidad para realizar con éxito una tarea. | | | | | |
| COMPETITIVIDAD PROFESIONAL | | | | | | |
| 11 | Como profesional ¿Se actualiza constantemente? | | | | | |
| 12 | La política actual de la institución le permite innovar. | | | | | |
| 13 | Respetar las políticas organizacionales establecidas. | | | | | |
| 14 | ¿Eres capaz de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se generen nuevas ideas aplicables a un proyecto? | | | | | |
| 15 | Se preocupa en mejorar los resultados sin necesidad de solicitar el apoyo. | | | | | |

III. DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una "X" según las respuestas son anónimas y se consideran las escalas siguientes: (5) siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi Nunca y (1) Nunca.

| N° | EFICACIA LABORAL | PUNTAJES | | | | |
|------------------------------|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Planifica las actividades que va desarrollar dentro de la institución? | | | | | |
| 17 | ¿Tiene la capacidad y tiempo para organizar bien su trabajo en la institución? | | | | | |
| 18 | ¿Cumple con las funciones que le asignan dentro de la institución? | | | | | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | |
| 19 | ¿Conoce las funciones y actividades que usted debe realizar dentro de la institución? | | | | | |
| 20 | ¿Los beneficios laborales que le brinda la institución son motivantes? | | | | | |
| 21 | ¿Se compromete con la institución donde labora? | | | | | |
| EFICIENCIA LABORAL | | | | | | |
| 22 | ¿Logra cumplir las funciones asignadas en su institución ahorrando tiempo y recursos? | | | | | |
| 23 | ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? | | | | | |
| 24 | ¿Logra desarrollar su capacidad de liderazgo y cooperación en la institución donde labora? | | | | | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2022

| <u>Problema</u> | <u>Objetivos</u> | <u>Hipótesis</u> | <u>Variables e indicadores</u> | <u>Metodología</u> |
|---|---|--|--|---|
| Problema General | Objetivos General | Hipótesis general | <u>Variable Independiente.</u> ✓ Dirección por Competencias. <u>Indicadores:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias Cardinales. • Competencias específicas por área. • Competencias Profesionales. | <u>Tipo investigación:</u> Aplicada <u>Nivel:</u> descriptivo, explicativo <u>Método de investigación:</u> Deductivo <u>Diseño de investigación:</u> correlacional de cortetransversal |
| ¿ De qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022? | Determinar de qué manera la dirección por competencias tiene implicancias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022 | La dirección por competencias se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022. | | |
| Problema específicos | Objetivos específicos | Hipótesis Específicas | <u>Variable Dependiente.</u> Rendimiento Laboral <u>Indicadores: (Y)</u> Eficacia. Productividad. Eficiencia. | <u>Población y Muestra:</u> Muestreo no Probabilístico Censal 50 Colaboradores de la MDH <u>Técnicas e Instrumentos:</u> (Encuesta - Cuestionario). (Observación - Guía de Observación). (Análisis Documental – Guía de Análisis Documental) |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2022? | ✓ Conocer la relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 | ✓ La relación que existe entre la dirección por competencias y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es adecuada. | | |
| b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022? | ✓ Determinar la relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022. | ✓ La relación que existe entre la dirección por competencia y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es óptima. | | |
| c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022? | ✓ Describir la relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2022. | ✓ La relación que existe entre la dirección por competencias y la competitividad profesional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2022 si es pertinente. | | |