

**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 - 2021**

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

**Autores:**

**Bach. Yeison Lenin ARRIETA RUBIN**

**Bach. Fredy Kenedy VALDEZ RIXI**

**Asesor:**

**Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA**

**Cerro de Pasco - Perú - 2025**

**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 - 2021**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

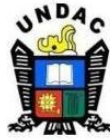
**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**  
**MIEMBRO**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 060-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Yeison Lenin ARRIETA RUBIN - Fredy Kenedy VALDEZ RIXI**

Escuela de Formación Profesional

### **ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

### **Título del trabajo**

La Dirección por Competencia y su Implicancia en el Rendimiento Laboral de los Colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2021

**Asesor:**

**Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA**

Índice de Similitud: **21%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 25 de Noviembre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS  
SINCHE Jose Antonio FAU  
20154605046 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 25.11.2024 09:37:39 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

La investigación presente está dedicado a mi familia por su constante apoyo en lo económico, moral espiritual para alcanzar nuestro anhelo de forjarnos 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 para culminar la presente investigación

Finalmente, nuestros agradecimientos a los docentes de la Facultad de Ciencias empresariales 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 - 2021**”, 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 - 2021. La investigación es de nivel correlacional y se desarrolló sobre la base de una muestra de tamaño  $n= 45$  colaboradores. 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 implication in the Work Performance of collaborators Case: District Municipality of Huayllay - Pasco - 2021", aimed to Determine how management by competencies has implications for the work performance of employees. collaborators of the District Municipality of Huayllay Pasco - 2021. The research is correlational level and was developed based on a sample size  $n= 45$  collaborators. To collect the information, the research technique that was the survey was used, which was made viable 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 the 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 effectiveness of the administrative staff are 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 work productivity of the administrative staff are examined, having found that there is a significance of 0.02 in which it is less than 0.05, so the alternative specific hypothesis is accepted. The specific hypotheses between professional competitiveness and work performance of the administrative staff are examined, having found that there is a significance of 0.00 in which it is less than 0.05, so the specific alternative hypothesis is accepted in the administrative staff of the District Municipality of Huayllay.

Keywords: Management by competencies, Work Performance.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Dirección por Competencia en el Rendimiento de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021”.

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 - 2021, 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, la cual está acotado en la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021? luego, se delimita la investigación, formulamos los problemas. Los objetivos de la investigación es determinar la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021. asimismo, 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. Nuestra prueba de hipótesis se conjetura Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021. Por otro lado 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 diseño de la



investigación, seguidamente se determinó la población y la muestra de la Investigación está constituida por el 100% de la población haciendo un total de 45 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Huayllay en la gestión 2021 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	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general .....	2
1.3.2. Problemas específicos.....	2
1.4. Formulación de objetivos .....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos .....	3
1.5. Justificación de la investigación .....	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio .....	5
2.2. Bases teóricas – científicas.....	10
2.2.1. Conceptualización de la variable dirección por competencias.....	10
2.2.2. Conceptualización de la variable dependiente rendimiento Laboral .....	14
2.3. Definición de términos básicos .....	16
2.4. Formulación de hipótesis .....	17
2.4.1. Hipótesis general.....	17

2.4.2. Hipótesis específicas .....	17
2.5. Identificación de Variables .....	18
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores .....	19

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación .....	20
3.2. Nivel de investigación .....	20
3.3. Método de investigación .....	21
3.4. Diseño de investigación .....	21
3.5. Población y muestra .....	22
3.5.1. Población.....	22
3.5.2. Muestra .....	22
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	23
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	24
3.9. Tratamiento estadístico.....	24
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	24

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	25
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	25
4.3. Prueba de hipótesis .....	45
4.4. Discusión de resultados.....	52

CONCLUSIÓN.

RECOMENDACIONES.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

ANEXOS.

## ÍNDICE DE TABLA

<b>Tabla 1</b> Asume un Compromiso afectivo dentro de la Institución.....	25
<b>Tabla 2</b> Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución....	26
<b>Tabla 3</b> Su calidad de trabajo es la idónea. ....	27
<b>Tabla 4</b> Ubica errores que afecta su trabajo. ....	28
<b>Tabla 5</b> Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles. ....	29
<b>Tabla 6</b> Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles .....	30
<b>Tabla 7</b> Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas. ....	31
<b>Tabla 8</b> Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.....	32
<b>Tabla 9</b> Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.....	33
<b>Tabla 10</b> Los colaboradores cumplen con los plazos establecidos en el TUPA. ....	34
<b>Tabla 11</b> Realiza las funciones y deberes propios del cargo .....	35
<b>Tabla 12</b> Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.....	36
<b>Tabla 13</b> Muestra amabilidad, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.....	37
<b>Tabla 14</b> Participa activamente generando visión compartida .....	38
<b>Tabla 15</b> Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. ....	39
<b>Tabla 16</b> Trabajo con cuidado, esmero de las labores asignadas.....	40
<b>Tabla 17</b> Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas. ....	41
<b>Tabla 18</b> Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución. ....	42
<b>Tabla 19</b> Cumpló con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados. ....	43
<b>Tabla 20</b> Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.....	44
<b>Tabla 21</b> Correlación de Rho de Spearman.....	46
<b>Tabla 22</b> Correlación .....	48
<b>Tabla 23</b> Correlación de Rho de Spearman.....	49

<b>Tabla 24</b> Correlación .....	50
<b>Tabla 25</b> Correlación .....	52

## ÍNDICE DE GRÁFICO

<b>Gráfico 1</b> Asume un compromiso afectivo dentro de la institución.....	26
<b>Gráfico 2</b> comprometido en la solución de los problemas. ....	27
<b>Gráfico 3</b> Su calidad de trabajo es la idónea. ....	28
<b>Gráfico 4</b> Ubica errores que afecta su trabajo. ....	29
<b>Gráfico 5</b> Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles. ....	30
<b>Gráfico 6</b> Asume un compromiso afectivo dentro de la institución.....	31
<b>Gráfico 7</b> Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas. ....	32
<b>Gráfico 8</b> Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año. ....	33
<b>Gráfico 9</b> Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.....	34
<b>Gráfico 10</b> Los colaboradores cumplen con los plazos establecidos en el TUPA. ....	35
<b>Gráfico 11</b> Realiza las funciones y deberes propios del cargo. ....	36
<b>Gráfico 12</b> Aportes importantes para mejorar el trabajo. ....	37
<b>Gráfico 13</b> Muestra amabilidad con todos. ....	38
<b>Gráfico 14</b> Participa activamente generando visión compartida .....	39
<b>Gráfico 15</b> Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. ....	40
<b>Gráfico 16</b> Trabajo con cuidado, esmero, preocupación. ....	41
<b>Gráfico 17</b> Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas. ....	42
<b>Gráfico 18</b> Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados.....	43
<b>Gráfico 19</b> Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos.....	44
<b>Gráfico 20</b> Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado. ....	45

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

(Casa, 2023) “En ese entorno de intensa competencia global, las ventajas competitivas son y seguirán siendo el potencial humano con el que se mejore el deficiente desempeño; por lo que hoy en día se implementan las políticas de personal, las iniciativas programáticas y los procesos de gestión del desempeño; sin embargo, se presenta todo lo contrario: Ausencia de personal competente, calificado para ocupar un puesto adecuado, lo que conlleva a una decreciente cultura de calidad de servicio al cliente, baja producción y productividad, falta de identificación de los empleados, ausencia del trabajo en equipo y la rigidez de la fuerza de trabajo. Trabajadores pasivos, reactivos, sin estímulos, carentes de programas de incentivo laboral, resistencia al cambio, individualismo y la miopía administrativa. de los encargados de la gestión de personas, son aspectos que dificultan el impulso de los desempeños eficientes orientados a lograr resultados Activos que se utilizan mejor y que pueden impulsar el modelo a nuestra competitividad deseada”. (pp. 45, 46)

(Arevalo, 2023) “En las competencias específicas por áreas los problemas se presentan en la orientación al administrado porque no existe en el área personal asignado específicamente para la atención a casos de mayor

complejidad y el personal no propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver su problema o requerimiento. Dentro del impacto el Gobierno Regional del Callao no selecciona al personal con idoneidad pues el impacto del usuario hacia el servicio no es el ideal. Respecto a la comunicación en las Oficinas y las gerencias no cuentan con la capacidad de escuchar al personal y al administrado con paciencia, tampoco no se preocupa en exponer los aspectos positivos del área. Con relación a la iniciativa si un trabajador toma iniciativa para resolver problemas y es operativo en la institución, jamás se le reconoce su logro, además no se preocupan en mejorar los resultados sin necesidad de solicitar el apoyo externo”. (p. 67)

## **1.2. Delimitación de la investigación**

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

### **Delimitación temporal**

Esta comprendido entre los meses de Octubre a Diciembre del 2021.

### **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**

¿Cuál es la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas se relaciona con la



productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021?

- b) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo se relaciona con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?
- c) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico se relaciona con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?
- d) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio se relaciona con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Conocer de qué manera la gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas se relaciona con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.
- b) Determinar de qué manera la gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo se relaciona con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

- c) Describir De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico se relaciona con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.
- d) Describir de qué manera la gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio se relaciona con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

### **1.5. Justificación de la investigación**

Este trabajo de investigación se justifica porque la gestión por competencias implica el vínculo entre los procesos de personal y los sistemas de gestión, por lo que las instituciones públicas deben ser gestionadas con mayor consideración por los resultados a la hora de contratar personas competitivas y competentes. Además, este trabajo de investigación también tendrá un significado social, que le da al municipio de Huayllay una oportunidad de tener usuarios satisfechos y satisfechos. Por lo tanto, las personas se beneficiarán de los resultados de este estudio.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Una de las limitaciones que podemos mencionar es de carácter económico, ya que, si bien queríamos abarcar una gama más amplia de estudios, otra limitación por aspectos económicos fue que algunos encuestados se negaron a aceptar nuestra herramienta para medir su principal temor a las represalias. un trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. A Nivel Internacional:**

(Reinoso, 2023) tesis para obtener el grado de magister Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital básico Píllaro Universidad Técnica de Ambato de la maestría de gerencia pública, llegó a la siguiente conclusión: “El Departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro, se ha reestructurado por varias oportunidades según las normativas vigentes, pero no cuenta con un modelo de gestión por competencias talento. Del humano que se oriente al cumplimiento objetivos institucionales y aún menos de las políticas publica establecidas como normativas. La estructura organización del departamento de enfermería es obsoleta, pues es funcional y no en procesos provocando un estancamiento en la gestión y en desarrollo de actividades planificadas. La actual administración del sistema de gestión del talento humano en el departamento de enfermería posee limitaciones ya que no se encuentra estructurado en base a competencias sino más bien a criterios, careciendo de herramientas de gestión que permita satisfacer las necesidades de los clientes tanto internos como externos. Cada uno de los servidores (as) y trabajadores (as) del departamento de enfermería

se han creado políticas y competencias, de acuerdo a su experiencia para desempeñar sus funciones, las mismas que no responde a una gestión adecuada por parte del personal. El departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro no posee una cultura de servicio, su trabajo lo realiza de manera funcional y mecánica. El personal de enfermería no cuenta con capacitación continua, las capacitaciones que tienen son más bien de carácter técnico, pero no enfocadas al servicio y al desarrollo de sus competencias, por este motivo las personas que hacen uso del Hospital no se encuentran satisfechas". (p. 88)

(Larumbe, 2023) artículo científico intitulado "Evaluación de desempeño: desempeño por competencias" de la Universidad del centro educativo Latinoamericano de Argentina de la red de revistas científicas de América Latina, el Caribe llegó a la siguiente conclusión "El aprovechamiento y potencialización de las competencias del capital humano es el pilar fundamental del éxito de cualquier empresa. Por tal motivo, la evaluación de desempeño es una herramienta que debe ser bien utilizada porque de ella depende la concreción de las estrategias organizacionales. Durante mucho tiempo, los administradores se ocuparon exclusivamente de la eficiencia de la máquina como medio para aumentar la productividad de la empresa. La propia teoría clásica de la administración llegó al extremo de pretender agotar la capacidad óptima de la máquina, situando a la par el trabajo del hombre y calculando con bastante precisión el tipo necesario de fuerza motriz, el rendimiento potencial y hasta el tipo de ambiente necesario para su funcionamiento. El énfasis aplicado a los equipos no resolvió el problema del aumento de la eficiencia de la organización y a esta altura el hombre sólo era considerado como un simple operador de botones, un objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable. Una vez comprendida la importancia del individuo como parte fundamental del proceso productivo, se buscó una técnica que estudiara los procesos de la empresa y cómo el empleado los pudiera realizar

óptimamente. En otras palabras, se estableció un estándar de la forma y de cómo se lleva a cabo la operación reconociendo las actividades y fortalezas de quien ejecuta. Tampoco se olvida la posibilidad de que, siempre a partir del resultado, se puede mejorar y optimizar el desenvolvimiento del empleado en la empresa”. (p. 78)

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

(Hanco, 2022) trabajo de investigación para optar el título profesional “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo” de la Universidad Nacional José María Arguedas facultad de ciencias de la empresa llegó a la siguiente conclusión: “se concluye que el valor sig. es de 0,056, que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo tanto, se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo. el valor sig. es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo tanto, se afirmar con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. respuesta al tercer objetivo específico de esta investigación: determinar la relación que existe entre Carrera profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor sig. es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo tanto, se afirmar con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. el valor sig. es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la

hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. Del mismo modo el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de Pearson, es de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada<sup>5</sup>. Los resultados de correlación más bajos fueron presentados entre las variables. Se infiere así que selección de personal está actuando como una variable poco determinante de la dimensión desempeño laboral y viceversa”. (p. 89)

(Arevalo, 2023) en la tesis para optar el grado de magister intitulado “Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2020” de la Universidad César Vallejo maestría en gestión pública, se llegó a la siguiente conclusión: “Se logró determinar la relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.768 considerada como correlación directa alta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente. Se logró determinar la relación entre la gestión por competencias cardinales y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.834 considerada como correlación directa alta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias cardinales sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente. Tercera. Se logró determinar la relación entre la gestión por competencias específicas gerenciales y la gestión administrativa en el Gobierno regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.626 considerada como

correlación directa moderada, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias específicas gerenciales sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente. Se logró determinar la relación entre la gestión por competencias específicas por áreas y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue según el Rho de Spearman de 0.716 considerada como correlación directa alta, se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Es decir, en la medida que la gestión por competencias específicas por áreas sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente”. (p. 85)

(Castañeda, 2022) tesis para optar el grado de magister intitulada Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo de la Universidad César Vallejo del programa académica de doctorado en educación arribaron a la siguiente conclusión: “El desempeño docente en la institución educativa “Pedro Labarthe Durand”, tienen dificultades en las seis dimensiones se da en indiferente, desacuerdo y totalmente desacuerdo haciendo una sumatoria de un promedio de 54%, evidenciando una problemática en la Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y desarrollo profesional ético. La variable desempeño docente ha sido descompuesta en seis dimensiones Planificación curricular, dominio de la disciplina científica, gestión del clima en el aula, didáctica y logro aprendizaje esperado, compromiso con la gestión escolar y desarrollo profesional ético. Y solamente el 1,55 están en la escala de acuerdo y totalmente de acuerdo, es decir, cumplen con un desempeño adecuado en estas dimensiones. Y el 3,45 es el promedio alcanzado se ubicó en la categoría indiferente según la escala de Likert. El Modelo de Gestión por Competencias se sustenta en las Teorías: Motivación,

Evaluación del Desempeño Docente, Enfoque de Competencias y las Teorías Psicopedagógicas, su operatividad comprende, la concreción de seis dimensiones: Gestión de personas, motivación y trabajo corporativo, planificación institucional, procesos pedagógicos, investigación e innovación educativa, promoción de resultados y estímulos, proporcionan las herramientas para efectividad el desempeño docente. La propuesta del Modelo de Gestión por Competencias, se construyó sobre la base de seis dimensiones: Gestión de personas, Motivación y trabajo corporativo. Planificación institucional. Procesos pedagógicos. Investigación e innovación educativa. Promoción de resultados y estímulos. Las mismas que constituyeron las bases para el planteamiento del modelo teórico de la propuesta para mejorar del desempeño docente. Para validar la propuesta modelo de Gestión por Competencias, se sometió a la técnica de juicio de expertos, quienes conocen los temas y están interactuando permanentemente en los espacios de la administración educativa y la investigación. Los resultados permiten confirmar que el Modelo de Gestión por Competencias es para mejorar del Desempeño Docente de la institución educativa “Pedro Labarthe Durand” de Chiclayo”. (p. 96)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Conceptualización de la variable dirección por competencias.**

(García, 2023) en el artículo el autor señala claramente que “Estudiosos del tema en busca de nuevas tendencias organizacionales en cuanto a la GRH, han identificado la importancia y necesidad de las empresas en gestionar correctamente a sus recursos humanos en aras de lograr una mayor integración entre hombre-organización-logros; apoyado de la identificación, dimensionamiento y control de las competencias laborales como centro integrador de los Modelos de Gestión de los Recursos Humanos por Competencias, actuales. (p. 78)



(Delgado, 2023) en el trabajo de investigación el autor señala claramente que “Las competencias son el elemento operativo que vincula la capacidad personal y de equipos para agregar valor, con los procesos de trabajo. Es probable que esto sea lo que llama tanto la atención de quienes buscan concretar el uso y la administración de los activos centrados en los individuos. Los Gerentes de RRHH con quienes hemos desarrollado proyectos, comprenden y comparten que las competencias son una herramienta que les permite demostrar que su trabajo si aporta a los objetivos del negocio. Sin embargo – y es bueno destacarlo de una vez – la gestión por competencias no es un asunto que debe ser entendido como de la entera responsabilidad de esta función. Ahora las personas y sus conocimientos son un factor preponderante de productividad y determinante a la hora de establecer ventajas competitivas. Es por esta razón que un proceso bien orientado de gestión de los RRHH con base en competencias, parte de la revisión de los elementos estratégicos e incorpora tanto a la Alta Dirección del negocio como al personal de línea. Esto, en la búsqueda de sustentar -con un esfuerzo alineado - las ofertas de valor y las ventajas competitivas en sus mercados”. (p. 58)

(Larumbe, 2023) en el artículo el autor señala claramente que “La gestión basada en competencias es un enfoque de la gestión de recursos humanos que se centra en las habilidades, el conocimiento y las características individuales de los empleados. En lugar de centrarse únicamente en tareas o responsabilidades específicas, la gestión de competencias se basa en identificar y desarrollar las competencias básicas necesarias para tener éxito en un puesto de trabajo específico o en toda una organización. Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que capacitan a una persona para desempeñar un determinado rol o tarea. Estas habilidades pueden ser técnicas, relacionales o gerenciales, entre otras. La gestión basada en competencias implica identificar las competencias necesarias

para lograr los objetivos estratégicos de una organización y luego alinear las actividades de gestión de recursos humanos, como la selección, la dotación .de personal, la evaluación del desempeño y el desarrollo, con esas competencias”. (p. 65)

(Y. Medina, 2022) en el trabajo de investigación el autor señala claramente que “La instalación de un modelo de Gestión por Competencias supone, entre otras cosas, un cambio cultural en cuanto a cómo la empresa valora el conocimiento (lo capta, selecciona, organiza, distingue y presenta), y le da importancia a aprender de su propia experiencia y a focalizarse en adquirir, almacenar y utilizar el conocimiento para resolver problemas, anticiparse al mercado, proteger sus activos intelectuales y aumentar adaptabilidad de la empresa”. (p. 45)

(Zaballa et al., 2023) en el artículo el autor señala claramente que “Gestión de competencias es el proceso que consiste en administrar el activo intelectual e intangible que representan las competencias en las personas. Las Competencias bajo este enfoque son unidades de actuación que describen lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño. Incluye aspectos cognitivos, afectivos, motores y de experiencia”. (p. 76)

(A. Medina et al., 2023) en el trabajo de investigación el autor señala claramente que “Las competencias se organizan en torno a unidades: Roles, posiciones y procesos, que constituyen en sí la estructura social del trabajo en la empresa”. (p. 43)

(Molina et al., 2022) en el artículo el autor señala claramente que “El Modelo de Competencias en este enfoque holístico incluye: Las Competencias Organizacionales, que suponen un rasgo diferencial en el mercado. Las competencias corporativas, que debe poseer todo el personal para corresponder con su desempeño a la oferta de valor que hace la empresa a sus clientes. Las

competencias de Rol, que comparten los que desempeñan un conjunto de responsabilidades comunes (por ejemplo: Líderes, Coordinadores o Personal de Apoyo), y las Competencias de Posición, que corresponden a las que están contextualizadas en procesos de trabajo específico”. (p. 87)

#### **2.2.1.1. Dimensión habilidades técnicas.**

(Ruiz Rojas, 2016) en el artículo el autor señala claramente que “Las habilidades técnicas son habilidades y conocimientos que nos permiten realizar tareas específicas. Son prácticos y a menudo se relacionan con tareas mecánicas, informáticas, matemáticas o científicas. Algunos ejemplos incluyen el conocimiento de lenguajes de programación, equipos mecánicos o herramientas”. (p. 54)

(Viviana & Ruales, 2017) en el artículo el autor señala claramente que “Mientras que las habilidades técnicas son a menudo más importantes para los trabajos relacionados con la tecnología de la información y otros campos de las ciencias, muchas otras industrias también quieren empleados con al menos algunas habilidades técnicas”. (p. 76)

(Castillo, 2019) en el artículo el autor señala claramente que “Muchas habilidades técnicas requieren entrenamiento y experiencia para dominarlas. También son típicamente un tipo de habilidad dura. Las habilidades duras son aquellas que pueden ser enseñadas en un salón de clases, y pueden ser definidas, evaluadas y medidas (a diferencia de las habilidades blandas, que son atributos personales que te ayudan a tener éxito en el trabajo)”. (p. 98)

#### **2.2.1.2. Dimensión habilidades de liderazgo**

(López & Lozano, 2021) en el artículo el autor señala claramente que “Las habilidades de liderazgo son competencias y rasgos personales que permiten a una persona guiar, influenciar y motivar a otros en la

consecución de metas y objetivos. Estas competencias son fundamentales tanto en el entorno laboral como en la vida diaria”. (p. 69)

### **2.2.1.3. Dimensión gestión del cambio**

(Laureano, 2021) en el artículo el autor señala claramente que “Gestión del Cambio aborda el lado humano del cambio. Es posible que crear una nueva organización, diseñar nuevos procesos de trabajo e implementar nuevas tecnologías nunca alcance todo su potencial si no trae consigo a las personas. Esto se debe a que el éxito financiero depende de qué tan bien acepten el cambio las personas dentro de la organización”. (p. 58)

(El Bosque et al., 2023) en el artículo el autor señala claramente que “Gestión del Cambio es la aplicación de un proceso estructurado y un conjunto de herramientas para liderar el lado humano del cambio y así lograr el resultado deseado. En definitiva, Change Management se centra en cómo ayudar a las personas a participar, adoptar y utilizar un cambio en su trabajo diario”. (p. 65)

### **2.2.2. Conceptualización de la variable dependiente rendimiento Laboral**

(Rodríguez et al., 2021) “El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo”. (p. 69)

(Sora et al., 2021) en el trabajo de investigación el autor señala claramente que “El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo. Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar”. (p. 68)

(Pérez, 2019) en el artículo el autor señala claramente que “Se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que un individuo o grupo de trabajo puede realizar en un período de tiempo determinado. Este es un aspecto importante tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que afecta directamente los resultados laborales y el éxito general”. (p. 49)

#### **2.2.2.1. Dimensión productividad**

(Ramos-Villagrasa et al., 2019) en el trabajo de investigación el autor señala claramente que “Refiere a la eficacia y la productividad de un individuo, equipo o empresa para lograr un resultado deseado durante un período de tiempo. Mide cómo se utilizan los recursos disponibles (como tiempo, energía y materiales) para lograr los objetivos establecidos. Aumentar la productividad es un objetivo común tanto a nivel individual como empresarial porque significa hacer más en menos tiempo, maximizar los recursos disponibles y lograr mejores resultados”. (p. 85)

#### **2.2.2.2. Dimensión calidad del trabajo:**

(Casa, 2023) en el artículo el autor señala claramente que “Es la medida en la que un proyecto, tarea o producto cumple con los estándares y requisitos establecidos. En el contexto laboral, la calidad del trabajo es fundamental para el éxito y la reputación de un individuo o una organización. La calidad del trabajo se evalúa teniendo en cuenta varios factores, que pueden incluir: Precisión y exactitud: La precisión implica realizar el trabajo sin errores significativos, mientras que la exactitud se refiere a la conformidad con los estándares y especificaciones establecidas”. (p. 67)

#### **2.2.2.3. Dimensión cumplimiento de objetivos:**

(Álvarez et al., 2021) en el artículo el autor señala claramente que “Es la capacidad de una persona o equipo para lograr los resultados

deseados dentro de un período de tiempo determinado. Los objetivos son metas específicas y medibles que se utilizan para guiar el trabajo y medir el progreso”.

#### **2.2.2.4. Dimensión iniciativa:**

(Cieza & Chávarry, 2022) en el artículo el autor señala claramente que “En el contexto empresarial, la iniciativa se refiere a la capacidad de generar ideas, tomar decisiones y asumir la responsabilidad de impulsar el crecimiento y el cambio. es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. Una de sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo. Y es así que en muchas oportunidades los individuos tienen que tomar decisiones propias, sin ser persuadidos por alguien más. Además, es una de las facultades que hace al ser humano autónomo y con poder de decisión”. (p. 67)

### **2.3. Definición de términos básicos**

- a) Competencia.** “Atribución, potestad, incumbencia. Capacidad para conocer una autoridad sobre materia o asunto” (Solano, 2017, p. 90).
- b) 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).
- c) 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).
- d) 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).

- e) **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).
- f) **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**

Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) La gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas si se relacionan significativamente con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.
- b) La gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo si se relacionan de manera significativa con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.
- c) La gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico si se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.
- d) La gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio si

se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

## **2.5. Identificación de Variables**

### **A) Variable Independiente**

Dirección por Competencias.

#### **Dimensiones: (X)**

- Conocimientos y habilidades técnicas.
- Habilidades de Liderazgo.
- Pensamiento Estratégico.
- Gestión del Cambio.

### **B) Variable Dependiente**

Rendimiento Laboral

#### **Dimensiones: (Y)**

- Productividad.
- Calidad del Trabajo.
- Cumplimiento de Objetivos.
- Iniciativa.



## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	INDEPENDIENTE	La gestión por competencias es un enfoque integral que permite a las organizaciones maximizar el potencial de su personal al identificar, desarrollar y utilizar las competencias clave necesarias para alcanzar el éxito y mantener una ventaja competitiva.	Al utilizar esta definición operacional, los investigadores pueden estudiar y evaluar cómo las organizaciones implementan la gestión por competencias en la práctica, identificar sus beneficios y desafíos, y analizar su impacto en el rendimiento organizacional y el desarrollo de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y habilidades técnicas.</li> <li>• Habilidades de Liderazgo.</li> <li>• Pensamiento Estratégico.</li> <li>• Gestión del Cambio.</li> </ul>	:(5) siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi Nunca y (1) Nunca
	DEPENDIENTE	se refiere al nivel de eficacia y eficiencia con el que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades dentro de un entorno laboral. Se trata de la capacidad de un individuo para alcanzar y superar los estándares de desempeño establecidos en su puesto de trabajo, contribuyendo de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales.	(como el grado en el que un empleado cumple con los objetivos y las expectativas establecidas para su puesto de trabajo, demostrando habilidades, competencias y comportamientos específicos que contribuyen al logro de resultados medibles y al éxito organizacional. Esto implica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad.</li> <li>• Calidad del Trabajo.</li> <li>• Cumplimiento de Objetivos.</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>	:(5) siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi Nunca y (1) Nunca

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Este tipo de investigación se aplica en un nivel adecuado porque se basa en la identificación de los atributos y características de la gestión a través de la competencia y el rendimiento laboral.

(Bernal, 2010) “El Proceso de Investigación Científica; su objetivo es resolver problemas prácticos y satisfacer necesidades sociales. El estudio de hechos o fenómenos que pueden tener aplicación práctica. Se basa en el conocimiento obtenido en la investigación fundamental, pero no se limita al uso de este conocimiento, sino que busca nuevos conocimientos para su posible aplicación práctica. Preguntas de investigación de interés social”.

#### **3.2. Nivel de investigación**

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

(Hernández et al., 2014) “Métodos de investigación; la investigación descriptiva tiene como objetivo identificar rasgos, características y perfiles importantes de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos que requieren análisis. Este es un estudio descriptivo en el que se seleccionan una

serie de preguntas y medidas, o se recopila información sobre cada una, para describir lo que se está estudiando”.

(Hernández-Sampieri et al., 2014)) Metodología de la Investigación; “El propósito de la investigación correlacional es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto específico)”.

### 3.3. Método de investigación

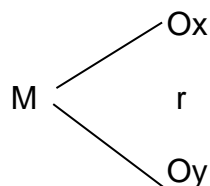
Para realizar la investigación se utilizaron métodos inductivos, deductivos y relacionales.

- ❖ Inducción: pasar del conocimiento de lo particular a lo general. Derivar proposiciones generales a partir de observaciones y estudios analíticos de hechos y fenómenos específicos.
- ❖ Deducción: razonamiento mental de lo general a lo particular. Esto le permitirá pasar de un reclamo o hipótesis general a otro reclamo o juicio específico.
- ❖ Método de correlación: estudio de la relación entre dos o más variables objeto de estudio.

### 3.4. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño transversal no experimental. Un estudio en el que un fenómeno se observa solo en el entorno natural y luego se analiza sin manipular deliberadamente las variables independientes.

(Corbetta, 2012) “Un diseño de estudio correlacional le dice al investigador si las variables de interés están estadísticamente relacionadas. según el siguiente esquema”:



Dónde:

m: muestra

O: observación

x: Dirección Por competencias.

y: Rendimiento Laboral

r: relación de variables

(Hernández et al., 2014) “Métodos de investigación; modelos correlacionados de transacciones causales; estos modelos describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento dado. Son descripciones, no de categorías, conceptos, objetos o variables individuales, sino de las conexiones entre ellos, ya sean puramente correlacionales o causales”. En estos proyectos, el análisis se mide (métodos cuantitativos) o se evalúa (métodos cualitativos) como asociaciones entre categorías, conceptos, objetos o variables en un momento dado. A veces sólo se utilizan términos relativos, otras causalidades (la razón del funcionamiento de una categoría, variable, evento o concepto) (causa y efecto).

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La unidad de trabajo será determinada por la gerencia de personal del distrito y municipio, asociados del pueblo Huayllay bajo la dirección de Huayllay 2021, conformada por colaboradores de diferentes edades, rubros de trabajo, nivel educativo, situación laboral y experiencia laboral. un total de 45 colaboradores.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra está constituida por el 100% de la población haciendo un total de 45 colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Huayllay en la gestión 2021. 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**

El proceso de conocimiento en el que se perciben las características del objeto de nuestro estudio. Esto nos permite complementar los métodos a continuación y, por lo tanto, obtener una perspectiva global de la investigación y, en particular, identificar posibles impactos socioeconómicos en nuestras áreas de impacto de investigación.

#### **2. Análisis Bibliográfico y Documental.**

A partir de libros, tesis y artículos u otros documentos como fuentes de información. Los textos utilizados para la preparación de los estudios se obtienen de nuestra biblioteca universitaria y de las bibliotecas especiales de la facultad que cubren los campos de estudio.

#### **3. Encuesta.**

La encuesta se realizó entre los directores de MDH y tuvo como objetivo cuantificar la relación entre las variables en estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas específicas para que los investigadores registren datos de unidades de análisis (Ríos, 2017). Se elaboró mediante la elaboración de un cuestionario que contenía preguntas cerradas y un formulario de análisis de literatura en el que se registraron datos de fuentes bibliográficas.

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

Las herramientas fueron validadas por expertos evaluadores que puntuaron sus constructos, los cuales fueron creados según las dimensiones de

cada tipo de variable (gestión por competencias y desempeño laboral). También se realiza una prueba de confiabilidad y su índice es: la variable desempeño laboral es 0.894, la capacidad de gestión es 0.872, y su índice mayor a 0.70 indica que su aplicación en el presente trabajo de investigación es aceptable. (Ver adjunto). Asimismo, el tamaño de las variables por indicador se describe en detalle en el anexo.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

La información se procesó electrónicamente y los puntos se presentaron en forma de gráficos y tablas utilizando Microsoft Excel versión XP en ambiente Windows, SPSS (versión 21), y se calculó la frecuencia absoluta y relativa de cada ítem para describir las variables. en el estudio.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Las estadísticas descriptivas y las estadísticas de probabilidad se utilizan para describir y analizar datos de acuerdo con muestras de investigación.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El contenido del estudio se enmarca en el cumplimiento de la normativa general de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión sobre licenciaturas y títulos y el estricto cumplimiento de las normas APA, citando las fuentes y autores a que diera lugar nuestra investigación.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

En 2021 se aplicaron dos cuestionarios al equipo de investigación con el fin de determinar la relación entre la dirección por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay. Se realizó una encuesta tipo cuestionario entre el 15 y el 18 de noviembre del 2021 a 45 colaboradores de este organismo edil. Los resultados fueron analizados, interpretados y validados utilizando el software estadístico SPSS (versión 21) y Microsoft Excel.

Los resultados del cuestionario se presentan en forma de tabla según las variables de Dirección del desempeño y rendimiento y según las Dimensiones e indicadores determinados para cada variable.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1** *Asume un Compromiso afectivo dentro de la Institución*

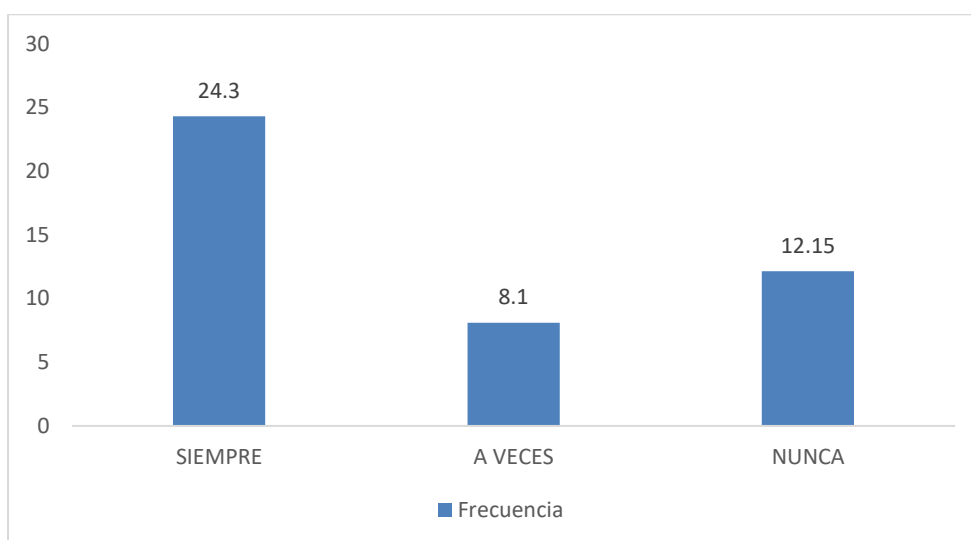
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54%
A VECES	8.1	18
NUNCA	12.15	27
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 1** Asume un compromiso afectivo dentro de la institución.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 2** Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	25.2	56
A VECES	14.4	32
NUNCA	5.4	12
Total	45	100,0

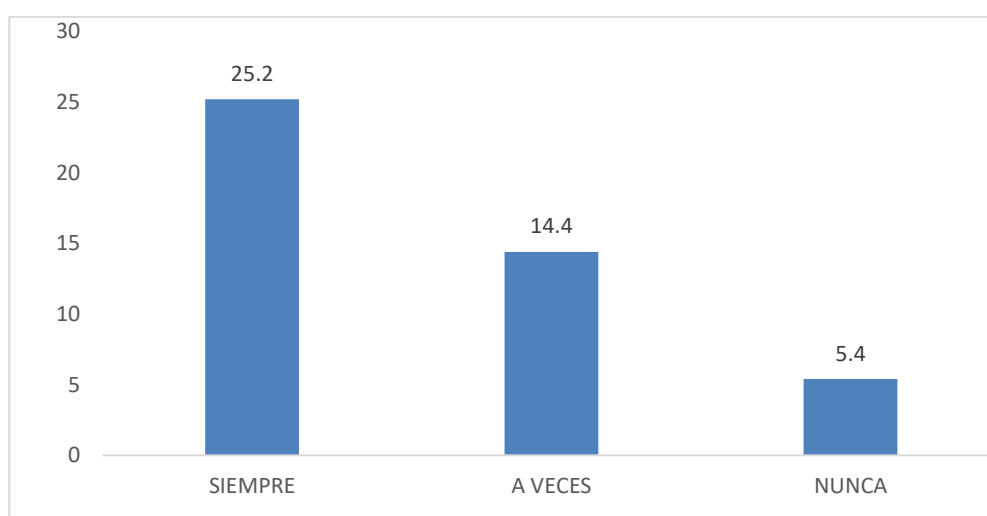
Fuente. Elaboración propia.



### 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 2** comprometido en la solución de los problemas.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 3** Su calidad de trabajo es la idónea.

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPR E	14.4	32
A VECES	24.3	54
NUNCA	6.3	14
Total	45	100,0

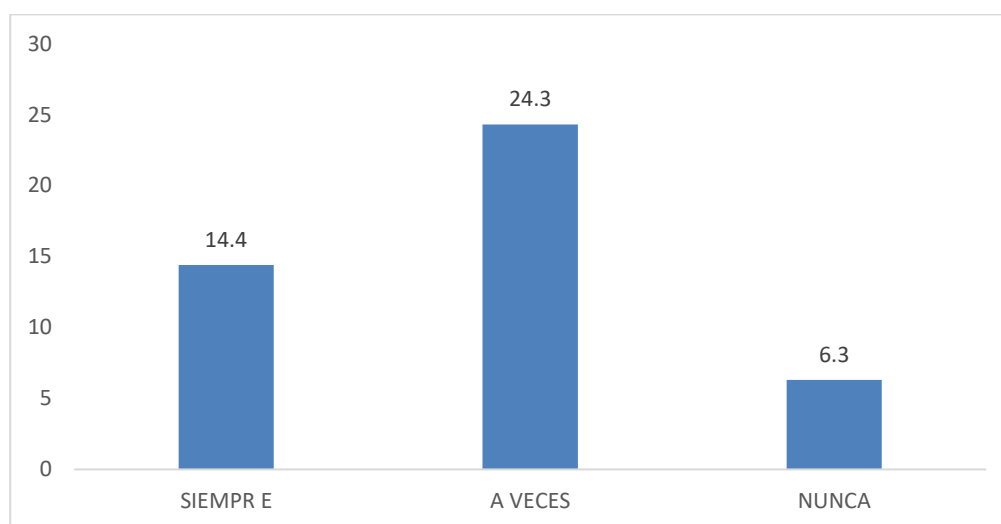
Fuente. Elaboración propia.

### 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. de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 3** Su calidad de trabajo es la idónea.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 4** Ubica errores que afecta su trabajo.

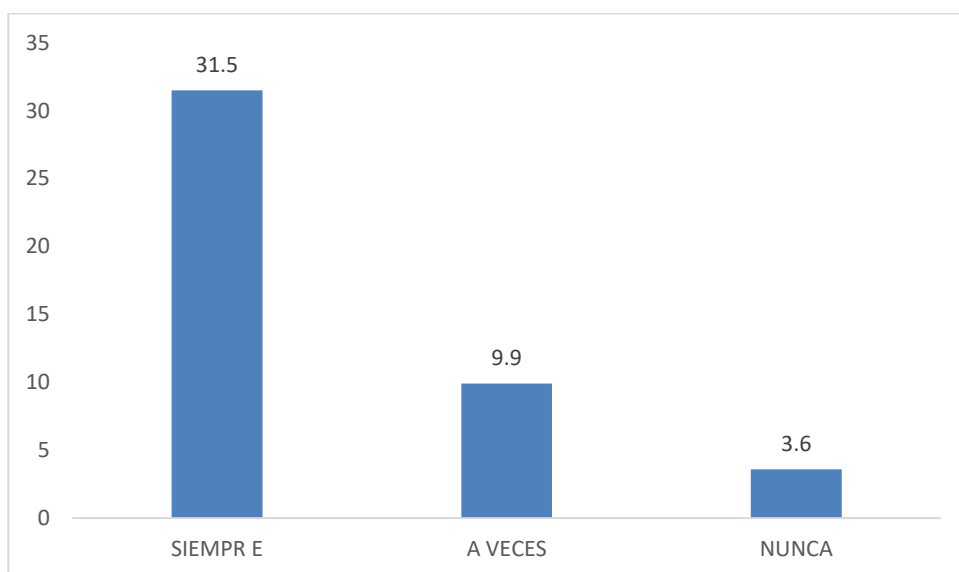
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	31.5	70
A VECES	9.9	22
NUNCA	3.6	8
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

**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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 4** Ubica errores que afecta su trabajo.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 5** Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles.

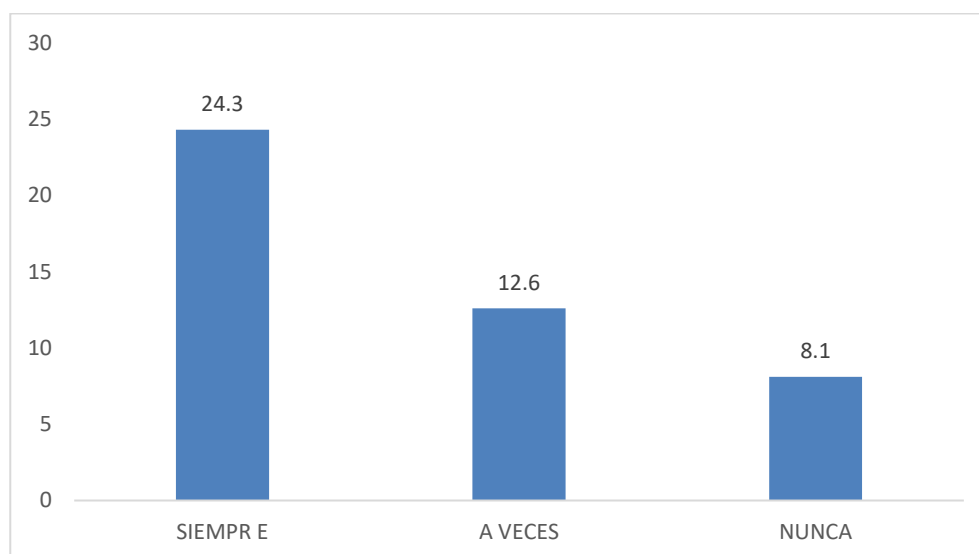
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	12.6	28
NUNCA	8.1	18
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que Siempre 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 5** Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 6** Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles

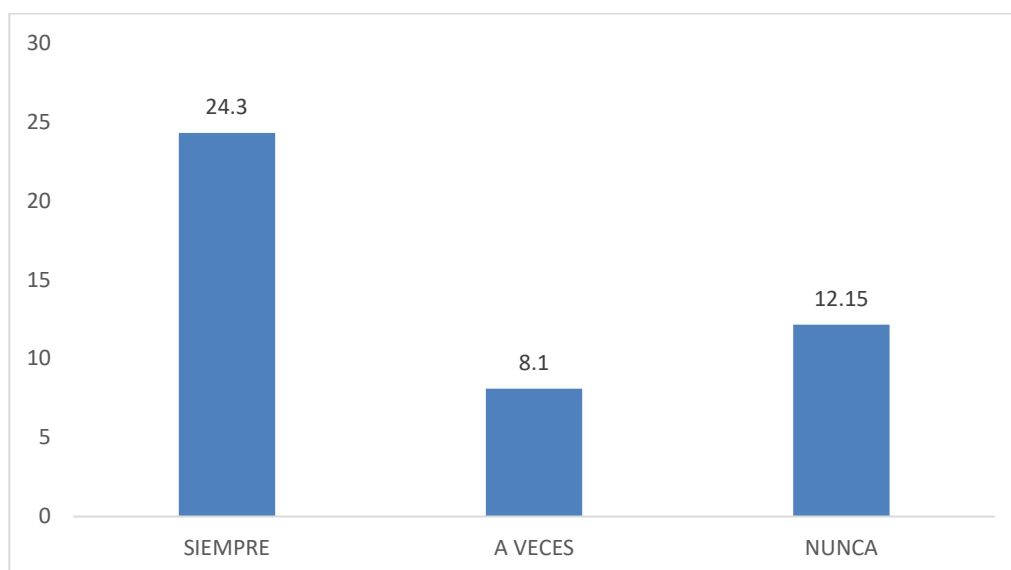
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	8.1	18
NUNCA	12.15	27
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 6** Asume un compromiso afectivo dentro de la institución.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 7** Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas.

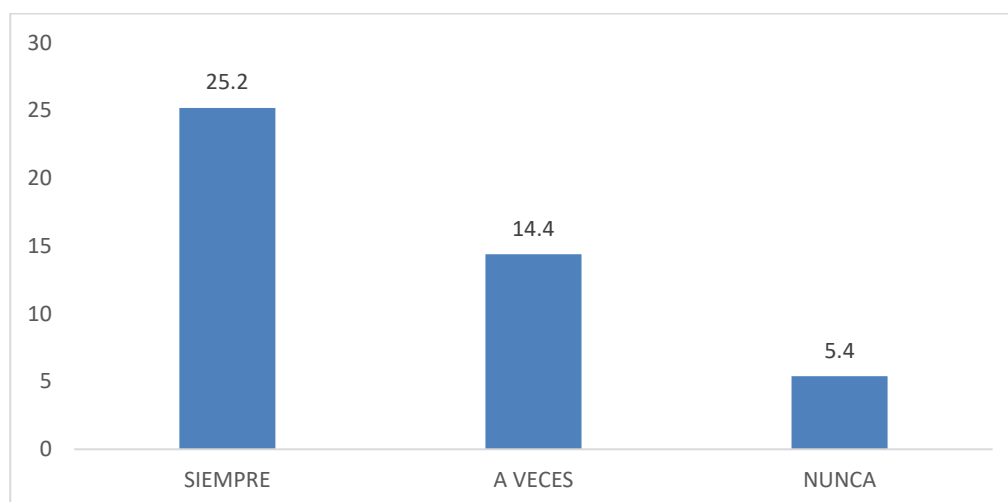
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	25.2	56
A VECES	14.4	32
NUNCA	5.4	12
Total	45	100,0

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 desarrolló de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 7** Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 8** Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.

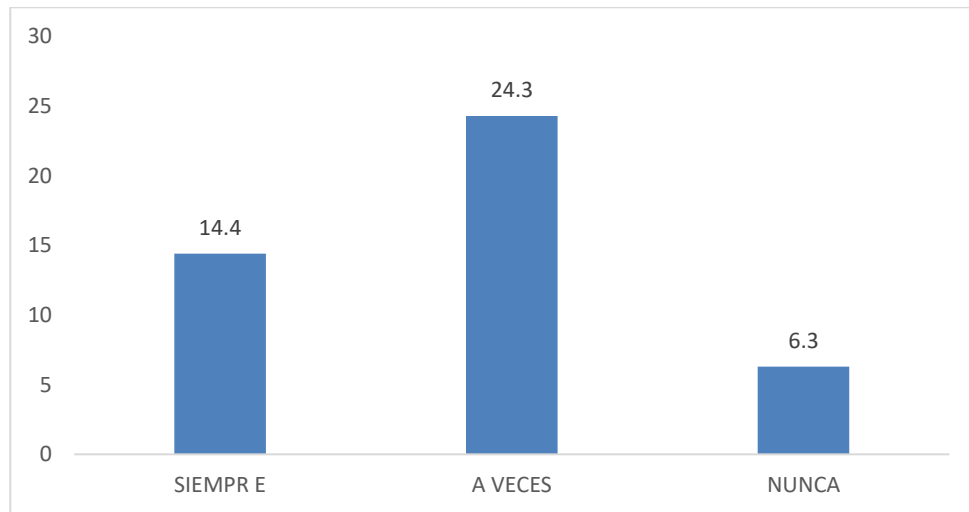
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPR E	14.4	32
A VECES	24.3	54
NUNCA	6.3	14
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### **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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores. Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 8** Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 9** Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.

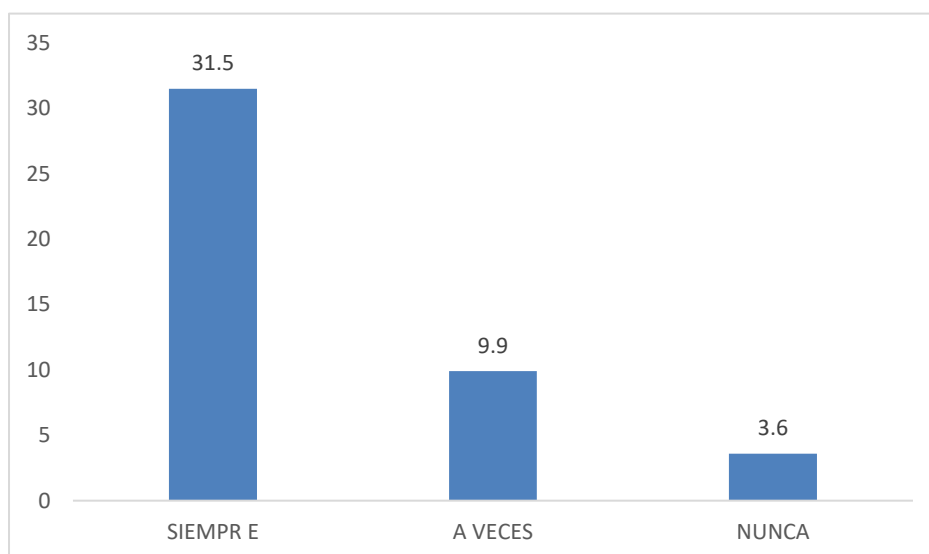
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	31.5	70
A VECES	9.9	22
NUNCA	3.6	8
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores  
Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 9** Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 10** Los colaboradores cumplen con los plazos establecidos en el TUPA.

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	12.6	28
NUNCA	8.1	18
Total	45	100,0

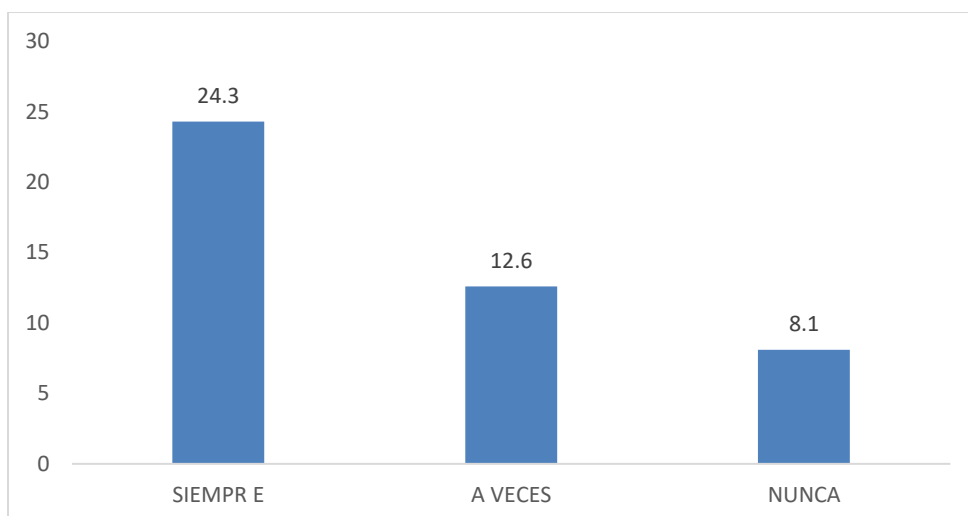
Fuente. Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que Siempre 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.



**Gráfico 10** Los colaboradores cumplen con los plazos establecidos en el TUPA.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 11** Realiza las funciones y deberes propios del cargo

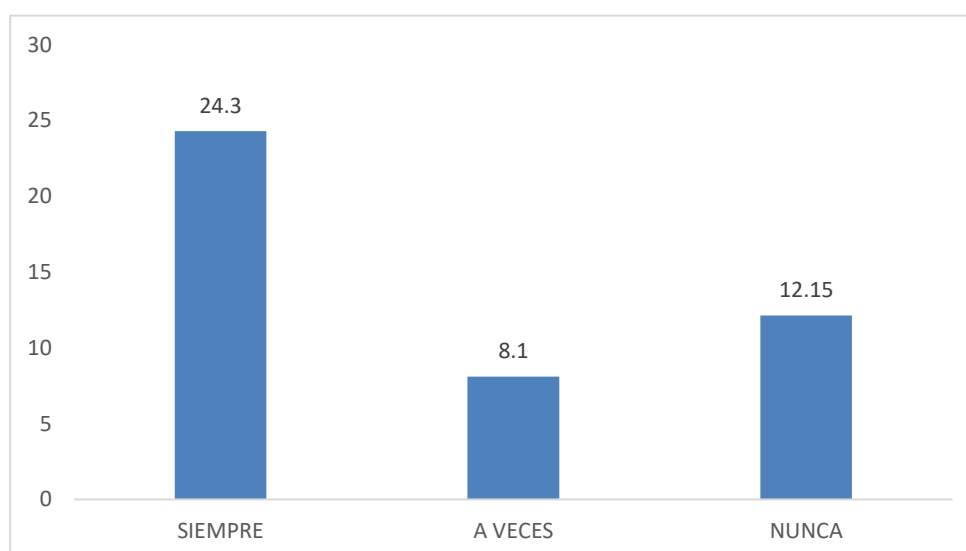
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	8.1	18
NUNCA	12.15	27
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 11** Realiza las funciones y deberes propios del cargo.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 12** Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo

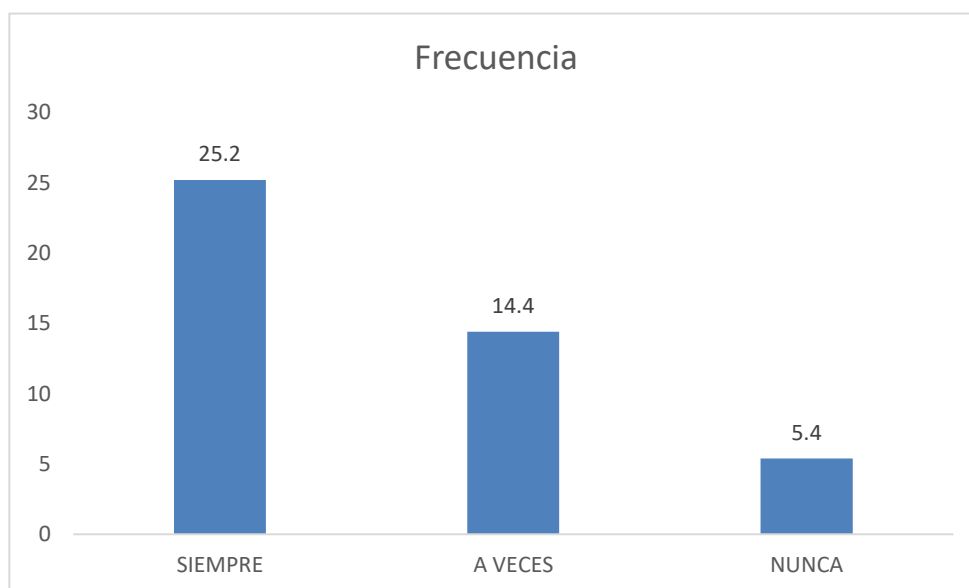
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	25.2	56
A VECES	14.4	32
NUNCA	5.4	12
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 12** Aportes importantes para mejorar el trabajo.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Tabla 13** Muestra amabilidad, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.

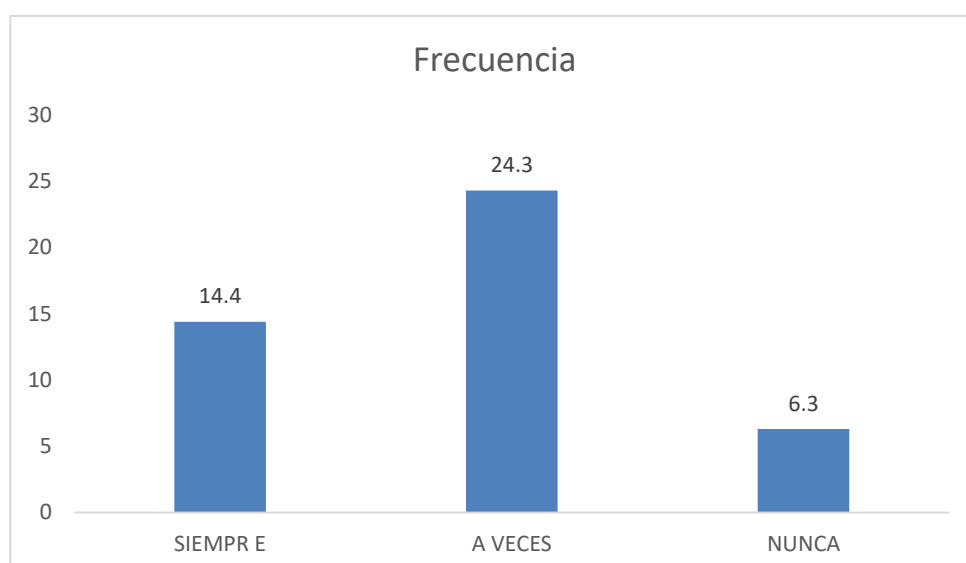
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPR E	14.4	32
A VECES	24.3	54
NUNCA	6.3	14
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

**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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores. Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 13** Muestra amabilidad con todos.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 14** Participa activamente generando visión compartida

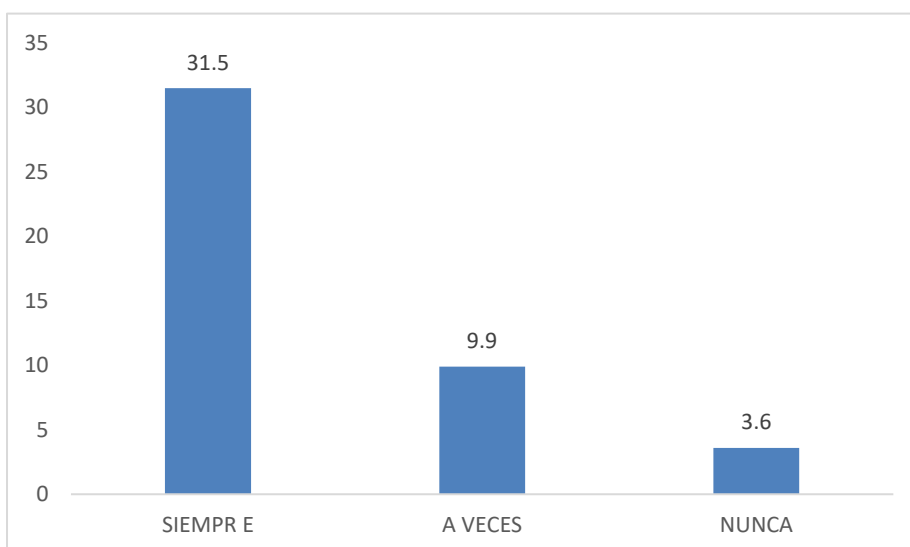
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	31.5	70
A VECES	9.9	22
NUNCA	3.6	8
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### **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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores  
Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 14** Participa activamente generando visión compartida



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 15** Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales.

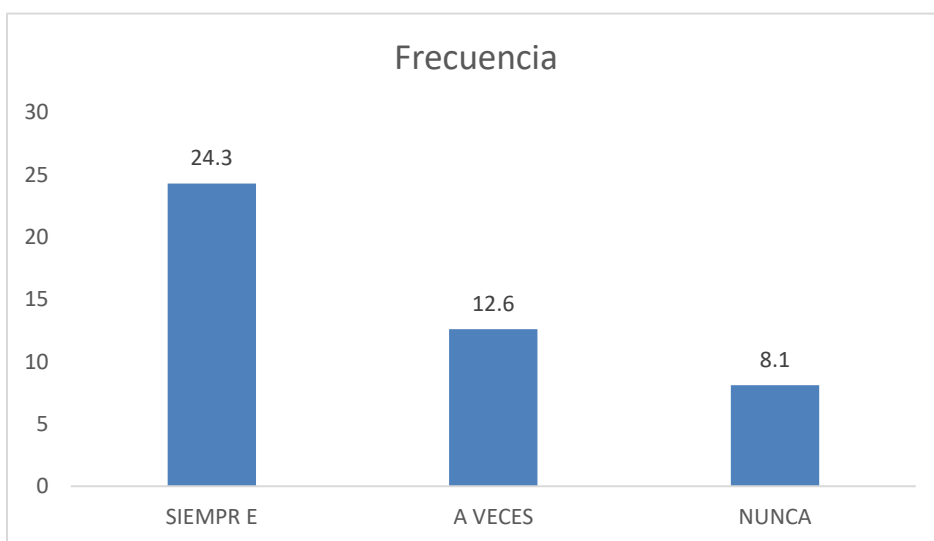
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	12.6	28
NUNCA	8.1	18
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

**Interpretación:**

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que Siempre 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 15** Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 16** Trabajo con cuidado, esmero de las labores asignadas.

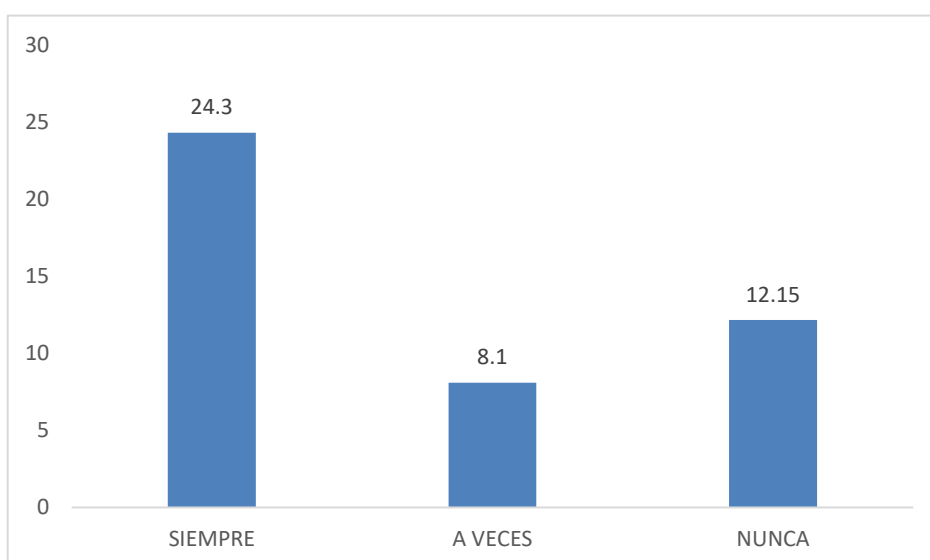
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	8.1	18
NUNCA	12.15	27
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 16** Trabajo con cuidado, esmero, preocupación.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 17** Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas.

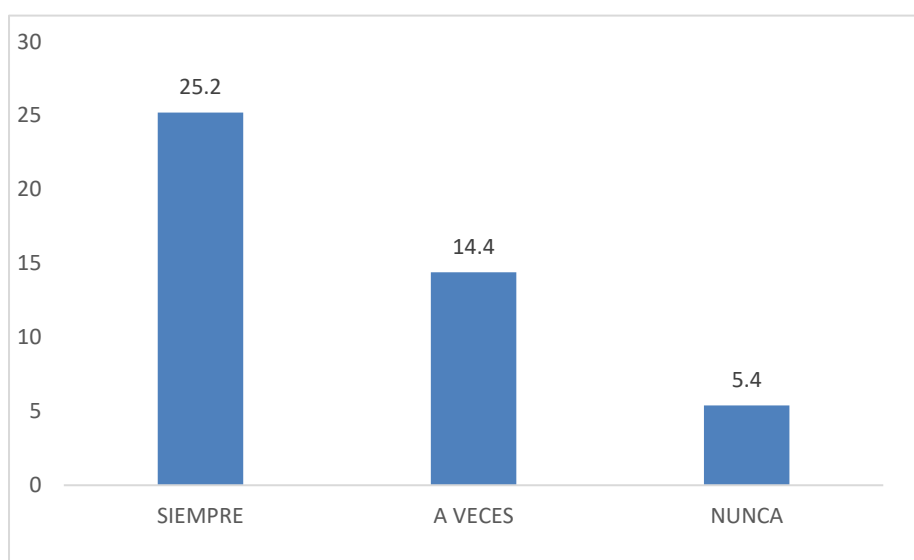
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	25.2	56
A VECES	14.4	32
NUNCA	5.4	12
Total	45	100,0

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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 17** Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 18** Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPR E	14.4	32
A VECES	24.3	54
NUNCA	6.3	14
Total	45	100,0

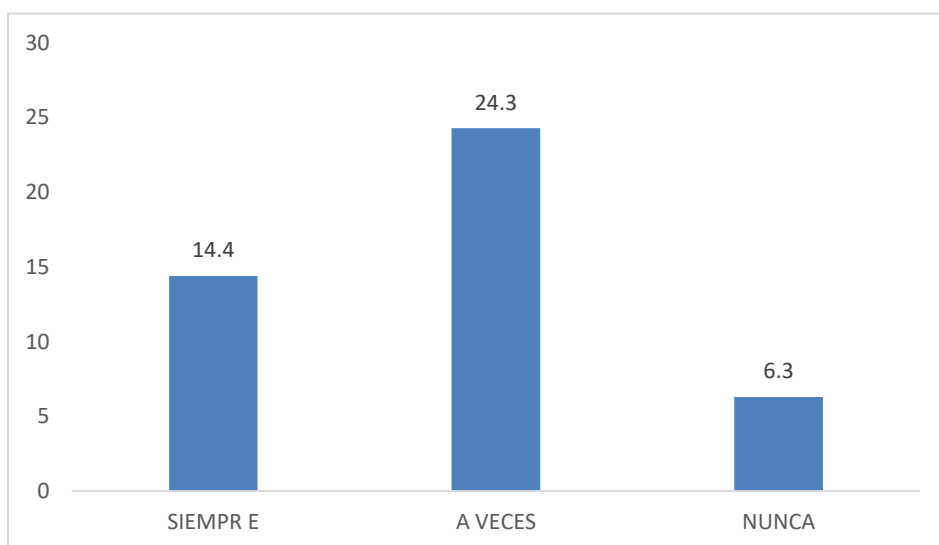
Fuente. Elaboración propia.

#### **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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores. Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.



**Gráfico 18** Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 19** Cumplimiento con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.

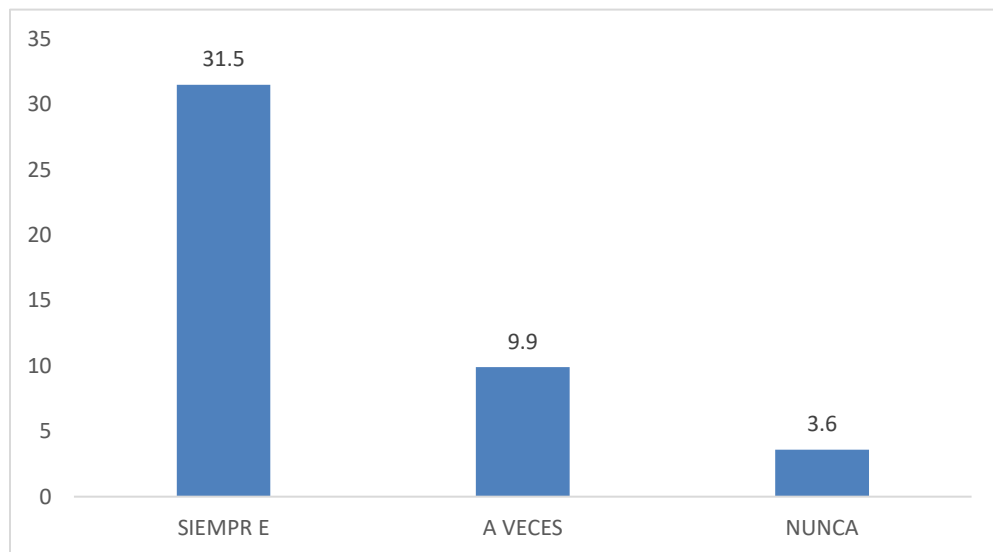
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	31.5	70
A VECES	9.9	22
NUNCA	3.6	8
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### **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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores  
Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 19** Cumplimiento con las tareas que me permitan lograr con los objetivos.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

**Tabla 20** Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.

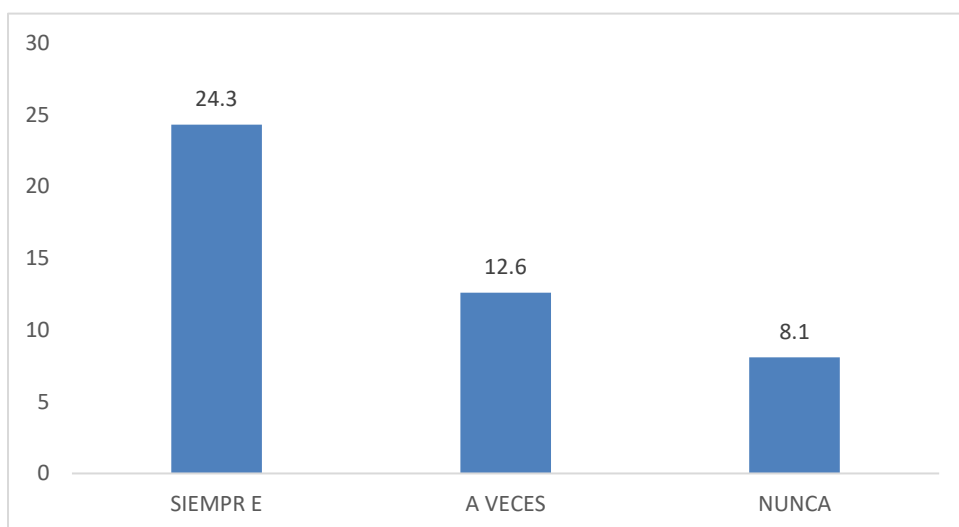
	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	24.3	54
A VECES	12.6	28
NUNCA	8.1	18
Total	45	100,0

Fuente. Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Este resultado favorece el modelo de investigación, por cuanto se obtiene que el 54% de encuestados afirma que Siempre 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 de la investigación aplicada a la Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021.

**Gráfico 20** Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado.



Fuente: Encuesta Realizada a los colaboradores de la MDH-2021

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Para probar una hipótesis, uno debe considerar lo que se está considerando en el estudio. Se determinó un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5% mediante el estadístico chi-cuadrado, el cual se utilizó para evaluar las variables hipotéticas, permitiendo la independencia de las variables o su correlación. Siga el procedimiento a continuación.

##### Hipótesis principal.

$H_1$  Si existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021

$H_0$  No existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021

##### 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  $\leq 0.05$ , se acepta  $H_1$  Si el p-valor  $> 0.05$ , se

rechaza  $H_1$

3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor.

La relación entre las variables: Dirección por competencias y el Rendimiento laboral del personal, fue determinada mediante el empleo del Software estadístico SPSS 21, aplicando para ello el índice de Correlación de Rho de Spearman; el cual es detallado a continuación:

**Correlaciones no paramétricas: Correlación de Rho de Spearman**

**Tabla 21** Correlación de Rho de Spearman

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión por competencias (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión por competencias (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,419
		N	.	,000
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,419	1,000
		N	45	45

**Análisis:**

Esta tabla muestra las correlaciones producto Rho de Spearman entre cada par de variables. Los siguientes pares de variables tienen P- valores por debajo de 0,05: Gestión por competencias y el desempeño laboral.

En conclusión, esto significa que existe una correlación directa moderada entre los índices de Gestión por competencias y el desempeño laboral. Es decir que existe un 41,9% de probabilidad que la gestión por competencias; tenga una relación directa en el desempeño laboral del personal.

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

### **Conclusión:**

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.000 para concluir que La dirección por competencias si se relaciona significativamente con el Rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2021.

### **Hipótesis específica 1.**

H<sub>1</sub>: La gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas si se relacionan significativamente con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas no se relacionan significativamente con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.

### **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  $\leq 0.05$ , se acepta H<sub>1</sub> Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza H<sub>1</sub>
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor

**Tabla 22** Correlación

		For_Des (agrupado)	Des_Lab (agrupado)
For_Des (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,302**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Des_Lab (agrupado)	Coeficiente de correlación	,302**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
Rho de Spearman		45	45
N		45	45

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

### **Conclusión:**

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.000 para concluir que si existe relacionan significativamente con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.

### **Hipótesis específica 2.**

H<sub>1</sub>: La Dirección por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo si se relacionan de manera significativa con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

H<sub>0</sub>: La Dirección por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo no se relacionan de manera significativa con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2021

**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  $\leq 0.05$ , se acepta H<sub>1</sub> Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza H<sub>1</sub>
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor H<sub>0</sub>

Correlaciones no paramétricas: Correlación de Rho de Spearman

**Tabla 23** Correlación de Rho de Spearman

		Sist_com (agrupado)	Des_Lab (agrupado)
Rho de Spearm an	Sist_com (agrupado)	1,000	,346**
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Des_Lab (agrupado)	,346**	1,000
		Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

**Fuente:** Elaboración Propias.

En la tabla anterior nos muestra que la Dirección por competencias y la productividad laboral tiene un resultado de significancia en el nivel de 0,00 ( $p < 0,05$ ) bilateral.

**Conclusión:**

En dicho sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que si se relacionan de manera significativa con la calidad del

trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

**Hipótesis específica 3.**

H<sub>1</sub>: La Dirección por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico si se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

H<sub>0</sub>: La Dirección por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico no se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

**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  $\leq 0.05$ , se acepta H<sub>1</sub> Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza H<sub>1</sub>
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor H<sub>0</sub>

**Tabla 24** Correlación

		Sel_per (agrupado)	Des_Lab (agrupado)
Rho de Spearman	Sel_per (agrupado)	1,000	,306**
			,000
		45	45
	Des_Lab (agrupado)	,306**	1,000
		,000	.
		45	45

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

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 alternativa, 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

**Conclusión:**

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05 para concluir que si se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

**Hipótesis específica 4.**

$H_1$ : La dirección por competencias en su dimensión gestión del cambio si se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

$H_0$ : La dirección por competencias en su dimensión gestión del cambio no se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

**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  $\leq 0.05$ , se acepta  $H_1$  Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza  $H_1$
3. Hallando la correlación y la significación directa p-valor  $H_0$

**Tabla 25 Correlación**

		Sel_per (agrupado)	Des_Lab (agrupado)
Rho de Spearman	Sel_per (agrupado)	1,000	,306**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	45	45
	N	,306**	1,000
	Des_Lab (agrupado)	,000	.
	N	45	45

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).  
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 alternativa, el cual quiere decir que si se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021

**Conclusión:**

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05 para concluir que si se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.

**4.4. Discusión de resultados**

Los resultados de esta hipótesis son consistentes con la investigación realizada por Cancinos (2008) en el artículo “Reclutamiento y Desempeño Laboral” que muestra que el proceso de reclutamiento tiene una relación significativa con el proceso de evaluación del desempeño debido a los desajustes y elecciones dominantes. reflejado en los niveles de rendimiento. El proceso de contratación tuvo una eficiencia del 71,15% por lo que se consideró efectivo. Esto determina que el nivel de desempeño del personal es aceptable, lo que significa que el desempeño del socio cumple con los objetivos del puesto,

pero hay margen de mejora. Si se mejora el proceso de selección, también se puede mejorar el desempeño de los asociados, por lo que es necesario mejorar la comprensión del carácter, cargo y responsabilidades del candidato para que pueda desempeñar mejor el trabajo. Nuevamente, los resultados son consistentes con los hallazgos de: (Bedoya, 2003) "La gestión de nuevas contrataciones y su evaluación del desempeño en empresas competitivas" que concluyó que:

La globalización nos ha creado un nuevo entorno, que está directamente relacionado con la transformación de las empresas, así como con la formación de los recursos humanos para aumentar su competitividad. Sin embargo, los factores que pueden descarrilar los esfuerzos de cambio incluyen: falla en articular una visión para la función de recursos humanos; poco o ningún apoyo administrativo de la alta y media gerencia; incapacidad para concentrarse en los procesos comerciales; ignorar las creencias y valores de las personas; Las mejores personas pueden ser asignadas a equipos de cambio; solo intente arreglar el proceso, no cambiarlo. La falta de una planificación real y un sistema efectivo de evaluación de recursos humanos, la creación de nuevos conceptos de recursos humanos y sistemas de gestión de evaluación del desempeño afectarán el desarrollo de las empresas en condiciones de competencia feroz.

Los resultados de esta hipótesis son consistentes con el trabajo de investigación de Trujillo (2003) "Actitudes de los empleados hacia la productividad en las empresas de servicios", que concluyó que:

El 53,14% de los empleados cree que la formación puede enriquecer su puesto y permitirle asumir más responsabilidades. El 42,86% de los empleados indicó que los empleados no entienden las tareas de su función laboral, ni entienden las tareas de la función laboral de sus compañeros. Algo más del 50% de los encuestados admitió que cuando se trabaja en equipo, el porcentaje de desacuerdos es muy alto, lo que afecta el desempeño de los miembros del

equipo. Es importante que la competitividad y la productividad global en el nuevo milenio requieran personas con los atributos de conocimientos, habilidades, talentos y actitudes para que las empresas puedan esforzarse por lograr resultados que satisfagan sus necesidades de crecimiento sostenible en el mercado.

También (Bedoya, 2003) la nueva gestión del personal en las empresas competitivas y su evaluación del desempeño dice: La globalización nos crea un nuevo entorno, que está directamente relacionado con los cambios en las empresas, así como con la formación de los recursos humanos para hacerlas más competitivas. Sin embargo, los factores que pueden descarrilar los esfuerzos de cambio incluyen: falla en articular una visión para la función de recursos humanos; poco o ningún apoyo administrativo de la alta y media gerencia; incapacidad para concentrarse en los procesos comerciales; ignorar los puntos de vista y los valores de las personas; Las mejores personas pueden ser asignadas a equipos de cambio; solo intente arreglar el proceso, no cambiarlo. La falta de una planificación real y un sistema efectivo de evaluación de recursos humanos, la creación de nuevos conceptos de recursos humanos y sistemas de gestión de evaluación del desempeño afectarán el desarrollo de las empresas en condiciones de competencia feroz.

## CONCLUSIÓN

1. Existe una correlación directa entre la Dirección por competencias y el Rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco - 2021. no han recibido la atención que merecen. consideraciones que afectan la competencia, el comportamiento y la actitud personal y el desempeño de los empleados. El índice de Rho Spearman alcanzó un 41,9% con un p-valor  $\leq 0,000$ , lo que permitió establecer una relación entre las variables de la dirección por competencias y el rendimiento de los colaboradores de esta entidad edil.
2. La municipalidad Distrital de Huayllay, tiene relación directa con el rendimiento laboral, En la planificación, evaluación de calidades y competencias para la adjudicación, no se toma en cuenta la identificación y selección de los mejores colaboradores en función del perfil y antigüedad; reflejado en su nivel de conocimiento y habilidades técnicas para realizar tareas en el puesto de las mismas personas. El índice de Rho Spearman alcanzó 30,60% con un p-valor  $\leq 0,000$ , lo que permitió establecer la relación con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay.
3. Existe una relación directa entre las Habilidades de Liderazgo y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco – 2021, brinda pocas oportunidades de habilidades de liderazgo y calidad de trabajo para los colaboradores, comprometiendo su capacidad para desempeñar sus funciones y participar activamente en el logro de metas. El índice de Rho Spearman alcanzó un 30,20% con un p-valor  $\leq 0,000$ , lo que permitió establecer una relación entre habilidades de Liderazgo y calidad del trabajo en el rendimiento laboral.
4. El pensamiento estratégico tiene una correlación directa con el cumplimiento de Objetivos de los colaboradores, abogó por aspectos que afectan la rapidez de ejecución de la obra y el nivel requerido de resultados efectivos. El índice de Rho Spearman alcanzó 34.60% con un p-valor  $\leq 0.000$ , lo que permitió establecer una relación entre el Pensamiento Estratégico y el cumplimiento de Objetivos de los

colaboradores de la municipalidad Distrital de Huayllay - 2021.

## **RECOMENDACIONES**

- 1.** Debido a que los resultados confirman la relación entre las variables, teóricamente sabemos que la gestión por competencias es importante porque está estrechamente relacionada con el desempeño de los compañeros de trabajo, y que el desempeño laboral mejora cuanto más se utiliza la gestión por competencias. Por tanto, se asume que la gestión por competencias cumple la función de vincular el alineamiento estratégico, como la visión y misión de la institución; por lo tanto, recomendamos mantener programas de capacitación frecuentes para desarrollar mejor sus competencias específicas en diversas áreas para que puedan ser socios comerciales efectivos, eficientes y productivos.
- 2.** Facilitar el desarrollo profesional de los empleados sin títulos ni conocimientos técnicos.
- 3.** Realice revisiones periódicas del desempeño de todo el personal de la agencia y comparta los resultados para que todo el personal esté al tanto de su progreso.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Álvarez, B., Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2021). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 1–12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arevalo, A. (2023). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21250>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Casa, M. (2023). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo* [Universidad Nacional José María Arquedas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/242>
- Castañeda, A. (2022). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43033>
- Castillo, L. (2019). *Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén*. Universidad César Vallejo.
- Cieza, E., & Chávarry, P. del R. (2022). Plan de motivación herzbergiana y desempeño laboral del docente universitario. *Horizonte Empresarial*, 9(1), 42–57. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2182>
- Corbetta, P. (2012). *Metodología y técnicas de investigación social* (McGraw-Hill, Ed.; Primera ed).
- Delgado, D. (2023). Modelos de gestión por competencia. *Fundación Iberoamérica Del Conocimiento2023*, V(3), 23–67. [www.gestiondelconocimiento.com](http://www.gestiondelconocimiento.com)
- El Bosque, U., González, G., Rodríguez, L., Caballero, M., & Fonte, M. (2023). Herramientas para la gestión por procesos. *Cuaderno Latinoamericanos de Administración*, XV(28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>



- García, Y. (2023). ¿Por qué la importancia de implementar Sistemas de Gestión por Competencias en nuestras organizaciones? *Ciencias Holguín* XV, XV(2), 3–34. [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)]
- Hanco, P. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33855>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. In M. Graw-Hill (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (6ta ed.).
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Larumbe, C. (2023). *Gestión por Competencias* [Universidad Pública de Navarra]. <https://www.unavarra.es/escuela-doctorado/programas-de-doctorado/plan-actual?languageld=100000>
- Laureano, R. (2021). La auditoría de gestión, una solución ante los retos provocados por los escándalos financieros. *Escenarios*, 8(2), 21–30. <http://translate.google.com.co/translate?e=>
- López, L., & Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828–10837. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1129](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129)
- Medina, A., Nogueira, D., & Hernández, A. (2023). *Relevancia de la gestión por procesos en la planificación estratégica y la mejora continua*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8489368>
- Medina, Y. (2022). *Instrumento metodológico para auditoría de gestión del conocimiento a través de su cadena de valor* [Universidad de Matanzas ]. <http://rein.umcc.cu/handle/123456789/67>
- Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L., & Uribe, A. (2022). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Revista*

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105213195007>

Pérez, A. (2019). *Evaluación del desempeño laboral*.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page.pdf?Expires=1620691459&Signature=ckQFh6Xz5ub5EUNT3QPkTd08~pS~5kqlcsRHngYFGJO5DM83kOxzKVITnK4tYzk3la0L2uOvozYhh13CbE7JcC-IDpYRS2evfg2FozUsmtnbC3DOrm6vVfscXmcE7Rqm9DfPtbXYU3vDVfZeRDSac0g>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L.

(2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Reinoso, M. (2023). *Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital básico Píllaro*

[Unicversidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13269>

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2021). Clima y satisfacción

laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 6(4), 56–64. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6592.1986.tb01034.x>

Ruiz Rojas, P. A. (2016). Las Habilidades Gerenciales y su Importancia en la

Dirección Empresarial. *Revista El Mueble y La Madera*, 1–8. [http://www.revista-mm.com/ediciones/rev78/admin\\_habilidades.pdf](http://www.revista-mm.com/ediciones/rev78/admin_habilidades.pdf)

Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Precariedad laboral

y desempeño: el papel mediador de la justicia organizacional en términos del tipo de contrato. *Psicothema*, 33(1), 86–94.

<https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>

Viviana, M., & Ruales, G. (2017). *Las Habilidades Gerenciales en el Ejercicio de la Gestión Pública*.

Zaballa, P. E., El Assafiri, Y., Medina, Y. E., Nogueira, D., & Medina, A. (2023). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Cuestionario

### CUESTIONARIO SOBRE DIRECCION POR COMPETENCIAS Y EL RENDIMIENTO LABORAL

Buenos días estimados colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, a continuación usted dispone de algunas preguntas que nos permitirá a medir la investigación que estoy realizando que lleva por título **“Dirección por Competencias y el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco- 2021”** Por razones obvias, está encuesta se tratará en forma anónima, de manera que, apreciaremos se dignen 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. DIRECCION 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°	Dirección Por Competencias	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.					
6	Se ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.					
7	Los colaboradores cumplen con las funciones establecidas.					
8	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.					
9	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.					
10	Los colaboradores cumplen con los plazos establecidos en el TUPA.					

## II. RENDIMIENTO 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°	RENDIMIENTO LABORAL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
11	Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.					
12	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales					
13	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto					
14	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.					
15	Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.					
16	Trabajo con cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas.					
17	Considero la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.					
18	Trabajo tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en la institución.					
19	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
20	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.					

Anexo 2: Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Tesis:</b> La Dirección por Competencia y su implicancia en el Rendimiento Laboral de los colaboradores Caso: Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco – 2021				
<b><u>Problema</u></b>	<b><u>Objetivos</u></b>	<b><u>Hipótesis</u></b>	<b><u>Variables e indicadores</u></b>	<b><u>Metodología</u></b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b><u>Variable Independiente.</u></b> Dirección por Competencias.	<b><u>Tipo investigación:</u></b> Aplicada
¿Cuál es la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?	Determinar la relación de la gestión por competencias en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021	Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.	<b><u>Indicadores: (X)</u></b> • Conocimientos y habilidades técnicas. • Habilidades de Liderazgo. • Pensamiento Estratégico. • Gestión del Cambio.	<b><u>Nivel:</u></b> Descriptivo – explicativo - Correlacional.  <b><u>Método de investigación:</u></b> inductivos, deductivos y relacionales.
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>		<b><u>Diseño de investigación:</u></b> correlacional de cortetransversal

<p>a) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas se relaciona con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021?</p> <p>b) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo se relaciona con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico se relaciona con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?</p> <p>d) ¿De qué manera la gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio se relaciona con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021?</p>	<p>Conocer de qué manera la gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas se relaciona con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo se relaciona con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>Describir De qué manera la gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico se relaciona con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>Describir de qué manera la gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio se relaciona con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021</p>	<p>✓ La gestión por competencias en su dimensión Conocimiento y Habilidades técnicas si se relacionan significativamente con la productividad en el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>✓ La gestión por competencias en su dimensión Habilidades de Liderazgo si se relacionan de manera significativa con la calidad del trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>✓ La gestión por competencias en su dimensión Pensamiento estratégico si se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de objetivos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p> <p>✓ La gestión por competencias en su dimensión gestión del cambio si se relaciona de manera significativa con la iniciativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2021.</p>	<p><b><u>Variable Dependiente.</u></b></p> <p>Rendimiento Laboral</p> <p><b>Indicadores: (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad.</li> <li>• Calidad del Trabajo.</li> <li>• Cumplimiento de Objetivos.</li> <li>• Iniciativa.</li> </ul>	<p><b><u>Población y Muestra:</u></b> Muestreo no Probabilístico Censal 50 Colaboradores de la MDH</p> <p><b><u>Técnicas e Instrumentos:</u></b> (Encuesta - Cuestionario). (Observación-Guía de Observación). (Análisis Documental - Guía de Análisis Documental)</p>
--	--	---	--	--