



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA
EMPRESARIAL**

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los
colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis,
Cusco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

AUTOR(ES):

Patiño Quispe, Pablo (ORCID:0000-0001-6402-1888)

Pintado Martínez, Miriam Sandra (ORCID:0000-0002-5070-9814)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID:0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estrategia y Planeamiento

Lima-Perú

2020

Dedicatoria

A mi Madre Bibiana que con su sencillez y sabiduría andina ha hecho que sea un hombre de bien

A mi esposa Zenaida que con su paciencia y dedicación ha hecho que llegue a cumplir mis objetivos profesionales

A mis hijos Karen, Paul, Alioska que son la razón de todos los esfuerzos en superarme

Pablo

La dedico a mis padres Wilfredo y Nancy quien desde el cielo me ayudan para poder llegar a esta instancia de mis estudios y sobre todo a mis hermanos Wilfredo, Eduardo, German y a mi Matthysyta quien han sido la parte fundamental en el logro de esta meta sin ustedes hermanos el camino se me hubiera tornado más difícil los quiero mucho.

Miriam

Agradecimiento

A la Municipalidad de Camanti en su Alcalde Sebastián Velásquez que ha hecho posible que desarrollé mi trabajo de investigación

A la Universidad Inca Garcilaso de Vega por la formación que nos ha dado para ser profesionales de éxito que transformen a nuestro país hacia un desarrollo con Valores

A la universidad Cesar Vallejo por hacer posible la obtención de mi título Profesional

Pablo

Agradezco a Dios por estar conmigo siempre y de manera muy especial a mi hermano Wilfredo que es el principal cimiento y motor de mi vida profesional, hizo posible que yo pueda cumplir con mis sueños y logros, y siempre me animo para que saliera adelante.

Miriam

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Índice de gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimiento.....	14
3.6. Método de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV RESULTADOS.....	16
4.1. Procedimientos descriptivo.....	16
4.1.1. Resultados de la variable gestión por competencias.....	16
4.1.1.1. Resultado gestión de competencia por conocimiento.....	17
4.1.1.2. Resultados de G. de competencias por habilidades.....	18
4.1.1.3. Resultados de competencias por actitudes.....	19
4.1.2. Resultados del desempeño laboral.....	20
4.1.2.1. Dimensión por Eficiencia.....	21

4.1.2.2. Dimensión por Eficacia.....	22
4.1.2.3. Dimensión por Motivación.....	23
4.2. Análisis de estadística Inferencial.....	24
4.2.1. Prueba de normalidad de la hipótesis.....	24
4.2.2. Prueba de hipótesis.....	26
4.2.2.1. Prueba de hipótesis general.....	26
4.2.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas.....	27
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.....	41
Anexo 2. Matriz operacional de variables.....	44
Anexo 3. Validez y listado de los expertos de la validación.....	45
Anexo 4. Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.....	46
Anexo 5. Confiabilidad.....	54
Anexo 6. Cuadro, Interpretación de correlaciones.....	54
Anexo 7. Autorización de trabajo de investigación.....	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Comprobación del coeficiente Alfa de Cronbach para la fiabilidad.....	13
Tabla 2: Rangos y magnitud según Ruiz Bolívar (2020).....	14
Tabla 3: Gestión por competencias.....	16
Tabla 4: Competencias por conocimiento	17
Tabla 5: Competencias por habilidades.....	18
Tabla 6: Competencias por actitudes.....	19
Tabla 7: Desempeño laboral.....	20
Tabla 8: Dimensión por Eficiencia.....	22
Tabla 9: Dimensión por Eficacia.....	23
Tabla 10: Dimensión por motivación.....	24
Tabla 11: Test de normalidad de los datos gestión de competencias y desempeño laboral.....	25
Tabla 12: Correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral.....	26
Tabla 13: Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión de conocimientos con el desempeño laboral.....	27
Tabla 14: Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión por habilidades y el desempeño laboral.....	28
Tabla 15: Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión por actitudes y el desempeño laboral.....	29

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1: Variable Gestión por competencias, consolidado.....	16
Gráfico 2: Gestión competencias por conocimientos.....	18
Gráfico 3: Gestión competencias por habilidades.....	19
Gráfico 4: Gestión competencias por actitudes.....	20
Gráfico 5: Desempeño Laboral.....	21
Gráfico 6: Dimensión por eficiencia.....	22
Gráfico 7: Dimensión por eficacia.....	23
Gráfico 8: Dimensión por motivación.....	24

Resumen

Se realizó el estudio denominado Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti Quispicanchis, Cusco 2020, con el propósito de analizar la relación existente entre Gestión por competencias y el desempeño laboral. La información fue recopilada a través de un cuestionario ya aprobado con 20 preguntas de múltiples alternativas (Likert), aplicado a 30 colaboradores. La metodología fue orientada a una investigación tipo aplicada, donde el nivel de investigación es el descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. La confiabilidad del instrumento se validó satisfactoriamente según el coeficiente alfa de Cronbach, los resultados estadísticos obtenidos fueron analizados de manera descriptiva y de forma inferencial donde se utilizó la estadística no paramétricos (Data de categoría ordinal). Para hallar el grado de relación entre las dos variables se usó la prueba de Rho de Spearman. Los resultados exhiben un coeficiente de correlación de 0.605, valor que confirma una correlación positiva moderada entre la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Local de Camanti.

Palabras Clave. Gestión por competencias, desempeño laboral, gobierno local.

Abstract

The research “Skill management and occupational performance of workers in the local government of Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020” was conducted with the end of analysing the existent relationship between Skills management and occupational performance. The data was gathered through an already approved survey of 20 multiple-choice questions (Likert), applied towards 30 workers.

The methodology employed in this work follows that of an applied research, which level of investigation corresponds to descriptive correlational, and is non-experimental and cross-sectional in design. The reliability of the instrument has been successfully verified by Cronbach’s alpha. The statistical results attained were analysed descriptively and inferentially, in which nonparametric statistics was applied (due to the ordinal nature of the data).

In order to find the degree of correlation between the two variables, the Spearman's test was used. The results show the correlation coefficient to be 0.605, value that confirms a positive moderate correlation between skills management and occupational performance of workers of the local government of Camanti.

Keywords: Skill management, occupational performance, local government.

I. INTRODUCCIÓN

A medida que ha transcurrido el tiempo la gestión por competencias va adquiriendo mayor importancia. El desarrollo de las organizaciones públicas como privadas tiene como base el trabajo de un personal con habilidades y destrezas que hacen posible alcanzar los objetivos y metas. De acuerdo con Atoche (2020), las organizaciones buscan contar con personal que sea eficiente y eficaz en el desarrollo de las tareas correspondientes. Para ello, es necesario que los colaboradores se apoyen en sus propias competencias laborales. De ahí que las empresas estén desarrollando nuevas estrategias de selección de talento humano que permitan incrementar el desempeño laboral.

Literatura previa muestra que la gestión por competencia tiene una relación positiva con el desempeño laboral (Capurro & Mamani, 2019). Según Lago y Nadruz (2012), la gestión por competencias cumple la función de promover y orientar el desempeño de los colaboradores. Al seleccionar personal calificado con determinadas habilidades y destrezas, esta herramienta facilita el cumplimiento de las metas organizacionales. La gestión por competencias tiene un enfoque holístico de los principales activos de las empresas de una manera que contribuye al desarrollo, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Según García (2007) menciona que la competencia humana como una habilidad general producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes. Según él, alguien competente tiene conocimientos procedimentales y la capacidad intelectual y psicomotora para la ejecución de la actividad en cuestión. Así mismo, Azúa Diario (1987), definió la competencia como la habilidad y preparación para el desarrollo de una actividad específica.

A nivel latinoamericano, diversas instituciones públicas que están en constante búsqueda de poder obtener buenos resultados para un adecuado desempeño y alcanzar las metas establecidas (Atoche, 2020). La inadecuada gestión de talento humanos compromete el desempeño laboral y por ende el adecuado funcionamiento de las entidades publicas. Los municipios locales que tienen autonomía económica y administrativa no son inmunes a este problema. Las

entidades públicas aun presentan muchas deficiencias en la gestión de competencias.

Los servidores públicos de las diferentes organizaciones del estado no cumplen con el conocimiento y habilidades requeridos en el puesto de trabajo, considerándose personal no calificado, identificándose que un 55% de servidores públicos no cuentan con el conocimiento y la capacidad requerida para ocupar un puesto determinado. El proceso de contratación es fundamental para formar un equipo con un gran desempeño laboral. Sin embargo según García y Salas (2019) los órganos de gobierno carecen de estrategias de gestión de competencias, por lo que no es posible seleccionar personal capacitado. El proceso de asignación de funciones carece de criterios técnicos y genera incompetencia laboral.

En este contexto, en diferentes partes del Perú múltiples municipalidades centran sus esfuerzos a incrementar el desempeño laboral a través de la gestión de recursos humanos en Trujillo (Valiente et al., 2018), el desarrollo de habilidades interpersonales en Chiclayo (Vilcabana & Castañeda, 2018) y además evalúan de forma constante el desempeño laboral a través del cumplimiento de metas (Checa & Flores, 2013). De acuerdo con la ley N 27972, las municipalidades deben representar a su comunidad de jurisdicción y tienen la finalidad de promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y fomentar el bienestar de los vecinos y el desarrollo integral y armónico de su localidad. (Ley Orgánica de Municipalidades, 2003)

El aumento de necesidades en el entorno civil ha llevado a los municipios a mejorar sus sistemas de trabajo para ser más eficientes en su función. Para cumplir con sus funciones, los municipios deben gestionar adecuadamente sus recursos humanos Todo indica que la gestión por competencias es fundamental para el funcionamiento óptimo de las entidades públicas como los municipios. Evidencia de ello es la reforma del Servicio Civil elaborada como un nuevo sistema administrativo en la gestión pública. Esta incluye nuevas reglas sobre mérito, capacitación, evaluación del desempeño y un nuevo sistema de distribución del trabajo y compensación. Esta iniciativa tiene como objetivo potenciar las entidades públicas a nivel interno para mejorar el servicio prestado a los ciudadanos Cortés et al. (2015).

Abordando la situación actual del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, 2020 también está inmersa en esta realidad problemática al carecer de un sistema innovador de gestión por competencias que influya en el desempeño laboral de los colaboradores. Ya que en estos últimos años se ha observado que los colaboradores están presentando cierta deficiencia en el desempeño en sus competencias laborales, como la no coordinación entre áreas, la ralentización de los procesos administrativos entre otros factores que obstaculizan el logro de objetivos, ya que el éxito de sus funciones está basado fundamentalmente por los resultados. Debido a estos desaciertos la entidad enfrenta una serie de dificultades como la baja satisfacción del usuario, producto de los deficientes servicios brindados.

La formulación del problema se basa en la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020?

Porque consideramos importante evaluar y detectar competencias potenciales o debilidades dentro de la entidad para repotenciarlas y generar una mejora optima en el rendimiento individual y organizacional, además que facilitará la evaluación del desempeño de manera generalizada.

Esta investigación tiene una justificación metodológica porque podrá ser utilizada por otras investigaciones de instituciones similares, ya que el instrumento empleado para evaluar cada una de las dimensiones de la gestión por competencias y desempeño laboral, fue aprobado por el juicio de expertos y confirmado por el resultado de fiabilidad de alfa de Cronbach. En cuanto a la justificación práctica, esta investigación es importante porque a través de ella se trata de revelar si la gestión por competencias aporta ventajas competitivas o desventajas, para mantener un eficiente desempeño laboral. Lo cual servirá para implementar medidas correctivas con el fin de estimular, dinamizar y favorecer el rendimiento individual y organizacional a todo nivel. En lo social este estudio permitirá al gobierno Local de Camanti, mantener e incrementar la satisfacción de los usuarios en general por los servicios que brinda; de tal forma que la entidad sea considerada confiable. Así mismo serán beneficiados con la información los encargados de recursos humanos, administradores y trabajadores.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

La formulación de los objetivos específicos estuvo dada por: 1) como se relaciona los conocimientos con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020, 2) como se relaciona las habilidades con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020, 3) como se relaciona las actitudes con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

La hipótesis general: existe una relación significativa entre la gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020. Asimismo, planteamos las hipótesis específicas de que existe una relación significativa entre cada dimensión de la gestión por competencias de conocimientos, de habilidades y actitudes con el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se ha evaluado previamente la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Mendieta Ortega et al. (2020) realizaron una investigación de tipo descriptiva con el objetivo de proponer un modelo de gestión por competencias que incremente el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del hospital José Carrasco Arteaga en Colombia. Utilizando una metodología descriptiva, los autores diseñaron un modelo para reclutar personal según su nivel de instrucción y experiencia. Sus hallazgos sugieren que un modelo de gestión por competencias fortalece la coordinación de la contratación del personal idónea para un determinado puesto de trabajo.

Sánchez (2020), diseñó un modelo de gestión de personal con el objetivo de incrementar el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Carmen, Ecuador. Este sistema de gestión del talento humano se centró en las competencias laborales y la mejora continua. Este modelo permitió desarrollar perfiles genéricos para educadores en torno al nivel de competencias progresivos.

Guevara (2016) investigó los determinantes del desempeño laboral de la empresa Buon Giorno ubicada en Ambato, Ecuador. El investigador estudió las actitudes del personal y analizó la fecha utilizando una prueba DACUM. Los resultados sugieren que las capacitaciones, la motivación, el trabajo en equipo y el trato que los colaboradores reciben de su jefe tienen una influencia significativa en el desempeño laboral. Esta información se utilizó posteriormente para desarrollar un modelo de gestión para incrementar el desempeño de los colaboradores de la empresa.

A nivel nacional se tiene las siguientes evaluaciones que relacionan la gestión por competencias y desempeño laboral

Huayamares. (2016) realizó una investigación descriptiva correlacional para evaluar la relación significativa entre variables gestión por competencias y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chancay. 20 profesores fueron evaluados mediante un cuestionario. El

resultado estadístico en cuanto a la gestión por competencias arrojó que el 50 % de los profesores alcanzaron un nivel medio, un 25 % un nivel alto, con respecto al desempeño laboral el 45 % presentan un desempeño bueno y el 30% alcanza un desempeño muy bueno. Finalmente concluye que existe una correlación significativa positiva alta, entre estas dos variables en base al resultado de correlación (spearman), con un valor de 0.763.

De manera similar, Hancon (2018) investigó la gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de las instalaciones de atención de primer nivel de EsSalud en Cusco, Perú. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y no experimental. La distribución de los datos no era normal por lo tanto se empleó coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva (0.702) significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería evaluado.

Collazos y Fernández (2019), elaboraron una propuesta de gestión por competencias con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Conchán. Utilizaron un enfoque cuantitativo y una metodología descriptiva no experimental para desarrollar un diseño descriptivo de proyecto. Pre línea base Las evaluaciones indicaron que los trabajadores municipales tenían un nivel medio de desempeño laboral y un bajo nivel de motivación laboral. La propuesta contempla estrategias para que los colaboradores desarrollen habilidades y aumenten su motivación, por lo que el proyecto diseñado tiene una gran aplicabilidad para la administración pública.

Sanchez y Vargas (2019) investigaron la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el Área de Logística y Patrimonio del Gobierno Regional de Arequipa, Utilizando un enfoque cuantitativo y una metodología descriptiva y correlacional, los autores concluyeron que existía una fuerte correlación positiva (0.877) entre las variables en cuestión. los resultados demostraron que los empleados evaluados cuentan con un alto nivel de gestión por competencias y desempeño profesional y que además existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones competencias generales y específicas y desempeño laboral.

Atoche (2020) diseñó un plan de gestión por competencias con el objetivo de incrementar el desempeño laboral de los colaboradores municipales del distrito José Leonardo Ortiz. El autor realizó una investigación prospectiva no experimental para evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados de las evaluaciones indicaron que el 44% de los empleados municipales tenían un bajo nivel de desempeño laboral. Ante estos resultados, Atoche diseñó un proyecto con talleres informativos, simulaciones y actividades grupales enfocados en desarrollar competencias del talento humano

En cuanto a la gestión por competencias, las distintas corrientes consideran diferentes elementos que componen las competencias laborales. Entre estas tendencias, el presente sigue un enfoque constructivista que considera las dimensiones del conocimiento, las habilidades y la actitud. Este enfoque se basa en la clasificación de competencias de Parodi-Croizat (Monchatre, 2009). Según Parodi, el nivel de competencia se puede evaluar en base al conocimiento o *Savoir*, las habilidades técnicas o *Savoir-faire* y finalmente las habilidades sociales o *Savoir-être*.

El conocimiento es el núcleo de la gestión organizacional. Según Gonzalez y Martins (2017) El conocimiento es el recurso que permite a la organización desarrollar actividades de mejora e innovación (p. 248). En una organización orientada al desarrollo, lo que se gestiona en primera instancia es la información. El conocimiento debe pasar por un proceso de evolución para pasar de ser información para convertirse en sabiduría aplicable Según Magnier-Watanabe & Senoo (2008), la primera etapa de la evolución del conocimiento es la presentación, seguida de las etapas de internalización, validación y experiencia. Asimismo, Gonzalez y Martins (2017) dividen a la gestión del conocimiento en cuatro procesos: adquisición, almacenamiento, distribución y uso práctico del conocimiento.

En esta investigación, la dimensión de conocimiento evalúa con preguntas aspectos de estas cuatro etapas. La adquisición del conocimiento refiere a el proceso de aprendizaje e internalización de la información. Por ejemplo, el grado de capacitación personal es un buen indicador de la adquisición de conocimiento. El almacenamiento del conocimiento hace referencia al proceso de formación de la memoria organizacional, que se almacena en forma de valores, reglas, anécdotas

y creencias asociadas a la cultura organizacional (Alavi & Leidner, 2001; Argote et al., 2003; Walsh & Ungson, 1991). La distribución del conocimiento se refiere al nivel de intercambio de información. Bill enfatiza que para la gestión del conocimiento en el ámbito empresarial es necesario fomentar la cooperatividad y promover el intercambio de información. Finalmente, el uso del conocimiento se refiere a la capacidad de recordar información y aplicarla. Por tanto, la evaluación de la dimensión cognitiva implica medir el grado de conocimiento aplicados.

Las habilidades técnicas son un elemento comúnmente considerado dentro de la medición de las competencias laborales. Según Arizaga y Játiva, (2016), la evaluación de competencias debe considerar los conocimientos, habilidades y comportamientos como indicadores comportamentales de buen desempeño laboral y por tanto de consecución de los objetivos empresariales. En particular, la dimensión de habilidades incluye la ejecución objetiva de las tareas o funciones correspondientes (Collazos & Fernández, 2019). Rodríguez (2007), entiende la competencia humana como una habilidad general. El autor explica que una persona competente tiene conocimiento declarativo y conocimiento procedimental o la capacidad ejecutiva, que incluye destrezas intelectuales y psicomotoras a las que nos referimos como habilidades. Esta dimensión evalúa el nivel de habilidad de los colaboradores.

Las actitudes son otra dimensión evaluada dentro de la gestión de competencias. Según Leache & Martínez (2013), las competencias profesionales son un conjunto de elementos que incluyen actitudes comportamentales como la iniciativa, flexibilidad, responsabilidad, autocontrol, cooperatividad y toma de decisiones, entre muchas otras. Dado que todos estos factores son importantes indicadores del desempeño laboral. Según González (2000) Las habilidades personales se componen de conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones para desarrollar el trabajo desde una perspectiva positiva (p. 47). El autor se refiere a las actitudes como el conjunto de la visión, misión y filosofías que influyen directamente en el desempeño laboral.

Rodríguez (2007), explicó el papel que juegan las actitudes en el desarrollo de habilidades. Las actitudes personales influyen en el proceso mediante el cual se desarrolla una habilidad. Diferentes actitudes dependiendo de si son positivas o

negativas pueden aumentar o disminuir el interés por desarrollar determinadas habilidades. Por lo tanto, dentro de esta dimensión se consideran actitudes positivas que contribuyen al buen desempeño. Por ejemplo, la predisposición a trabajar y las actitudes de innovación y optimización hacen posible alcanzar los objetivos organizacionales.

Con respecto al desempeño laboral, Chiavenato (2009) define al desempeño como los comportamientos de los trabajadores que apuntan a alcanzar las metas organizacionales. En otras palabras, se refiere al desempeño individual de los colaboradores en la búsqueda de un objetivo. Los trabajadores son la materia prima de cualquier entidad. Por lo tanto, evaluar su desempeño es un requisito para una adecuada evaluación organizacional. Chiavenato (2009) también sostiene que el desempeño y las competencias son aspectos de evaluación fundamentales en el área de gestión de recursos humanos de las organizaciones actuales. La medición del desempeño puede tomar muchas formas porque diferentes organizaciones utilizan diferentes enfoques de evaluación. Ninatanta (2018) considera que, a la eficacia, eficiencia y la motivación laboral como los factores principales del desempeño laboral

Con respecto a la dimensión de la eficiencia. Según Ittner y Larcker (2003), la gestión del desempeño humano debería centrarse en el futuro además de las acciones pasadas. Un enfoque prospectivo está orientado a la mejora ya que proporciona la visión del potencial humano de la organización. El concepto de eficiencia engloba la relación entre procesos y recursos. La eficiencia se produce cuando se mejoran los procesos y se optimizan los recursos. Es decir, se logra el mismo objetivo con menos recursos o se logran más metas con menos recursos (Lira, 2020). Ninatanta (2018) consideró la investigación o búsqueda de información relevante, la optimización de recursos o conciencia organizacional, y desempeño sobresaliente o esfuerzo extra como los factores determinantes de la eficiencia en el trabajo.

Con respecto a la dimensión de la eficacia. Según Lira (2020), la eficacia se refiere al cumplimiento de metas y objetivos y está relacionada con la capacidad para lograr los resultados esperados. La evaluación del desempeño de Ittner y Larcker (2003) debería centrarse en la historia de las actividades para determinar

en qué medida contribuyeron al logro de los objetivos. Aguirre usa el término efectividad para describir el uso de las habilidades y destrezas de los colaboradores para cumplir con los objetivos. Huse y Bodwitch (2009) destacan el hecho de que el concepto de efectividad está relacionado con el cumplimiento de metas sin considerar el tiempo o los recursos económicos que requiera este proceso. Por el contrario, la racionalización de tiempo y recurso son fundamentales para la conceptualización de la eficiencia, pero no de la eficacia. Según Pedraza et al. (2010) existen tres indicadores de eficiencia en el contexto del desempeño laboral. El primero es la orientación al logro o cumplimiento de las metas. El segundo es el pensamiento analítico como capacidad para resolver problemas complejos. El tercero es el aprendizaje activo o la capacidad de dominar nuevas habilidades técnicas sin complicaciones.

Con respecto a la dimensión de la motivación. Rubio (2006), sostiene que la motivación es un impulso interno que origina en la predisposición a ejecutar una actividad orientada a una meta o resultado específico. La motivación puede influir positivamente en el desenvolvimiento de los colaboradores (Bohórquez, 2004). Por lo tanto, la motivación es un elemento importante para la mejora del desempeño laboral. Por otra parte, según Chiavenato (2009), la falta de motivación laboral ocasiona que los empleados desarrollen expectativas salariales y condiciones de trabajo superiores a las actuales, que puedan compensar su grado de insatisfacción y descontento en el trabajo.

Aguirre considera dentro de los indicadores de motivación laboral a la presencia de incentivos basados en mérito, incentivos casuales y las condiciones laborales. Pedraza et al. (2010) argumentan que los incentivos demuestran que la empresa dedica tiempo a la evaluación de desempeño y al reconocimiento de este. El mecanismo por el cual los incentivos influyen en la motivación laboral es la retroalimentación positiva. Las organizaciones recompensan a su personal a través del reconocimiento y la premiación de sus esfuerzos y dedicación. De forma similar, el ambiente laboral también influye en la forma en la motivación de los colaboradores y por ende la forma en la que realizan sus funciones.

III. METODOLOGIA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se utilizó estadística descriptiva e inferencial para analizar datos numéricos. Según Hernández, Fernández y Batista (2014), enfoque cuantitativo se basa en medidas numéricas y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y testear teorías.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, ya que tiene la finalidad de resolver la baja satisfacción del usuario por los servicios brindados, causados por el deficiente desempeño de competencias laborales de los colaboradores y facilitar el logro de objetivos en el Gobierno Local de Camanti. Según Carrasco (2005), una investigación aplicada busca y ofrece soluciones ante una situación problemática. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional. La investigación evaluó la realidad del Gobierno local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020 y según Tamayo (2002), los estudios descriptivos operan sobre las realidades presentes e interpretan lo que es. Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2014) indican que la investigación comienza como descriptiva y termina como descriptiva correlacional (p.100). El diseño de la investigación fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas, y fue transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento. El método que se llevó a cabo fue hipotético y deductivo. Según Bernal (2010), un método es hipotético cuando se basa en afirmaciones que luego buscan refutar o falsear, y es deductivo cuando como parte de este proceso deduce conclusiones pasando de lo general a lo específico.

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación, se determinaron dos variables de estudio: a) Gestión por competencias; b) Desempeño laboral.

Definición conceptual de las variables

Variable: Gestión por competencias

Rodríguez (2016) define a la gestión por competencias como un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo (p.26).

Dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes

Variable: Desempeño Laboral

Chiavenato (2002) define al desempeño laboral como los comportamientos o acciones los colaboradores orientados al cumplimiento de las metas organizacionales. De forma similar Cabezas (2016) explica al desempeño laboral como la forma en la que los empleados realizan sus funciones. Al respecto, Werther y Keith (2006) menciona que desempeño laboral es la forma en la que los colaboradores pueden manifestar competencias obtenidas en el proceso de aprendizaje (p.300).

Dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Motivación

3.3. Población Muestra y Muestreo

Población: Dentro de la población de estudio se han incluido a los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020 que laboran en las áreas de las subgerencias de desarrollo económico, infraestructura y desarrollo social; y se han excluido a los colaboradores que trabajan en el área de obras porque tienen contratos laborales de tiempo muy reducidos. La población de estudio fue total de 50 colaboradores de acuerdo con los datos proporcionada por el área de Recursos Humanos de la del Gobierno local de Camanti, Quispicanchis Cusco 2020

Muestra: Estuvo compuesta por 30 colaboradores de las subgerencias de desarrollo económico, infraestructura y desarrollo social, del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020

Muestreo: Por decisión de los investigadores se utilizó un muestreo no probabilístico e intencional, con el fin de facilitar el reclutamiento de participantes para la investigación. Según Arias et al. (2016), el muestreo intencional o por conveniencia consiste en la selección por métodos no aleatorios. Además, este se emplea usualmente porque facilita usar como muestra a individuos a los que se tiene fácil acceso

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de encuesta, cuyo instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que sirvió para evaluar ambas variables. El instrumento contó con la validación por juicio de expertos (ver Anexo 3,4) y también se hizo la evaluación del grado de confiabilidad.

Análisis de la confiabilidad: La confiabilidad de la consistencia del cuestionario se elaboró por medio de la prueba de Alfa de Cronbach. Se efectuó el análisis respectivo para cada variable, utilizando el software SPSS 26 (Estadístico); donde las variables gestión de competencias y desempeño laboral están constituidas de 20 preguntas respectivamente, las cuales han sido aplicadas mediante una prueba piloto a 10 colaboradores de una muestra total de 30 colaboradores, que pertenecen a las siguientes áreas: subgerencias de desarrollo económico, infraestructura y desarrollo social del Gobierno Local de Camanti. Los resultados se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1, Comprobación del coeficiente Alfa de Cronbach para la fiabilidad

Variabales	Alfa de Cronbach	n de elementos
Gestión de competencias	0.848	10
Desempeño laboral	0.779	10

Fuente: SPSS

El resultado del procesamiento de datos de cada variable fue de 0.848 para la gestión de competencia y de 0.779 para el desempeño laboral, estos valores se encuentran ubicados entre los rangos de alta a muy alta fiabilidad, como lo verificamos a través de la tabla por Ruiz Bolívar (2002), por consiguiente, concluimos que el instrumento es confiable.

Tabla 2, Rangos y magnitud del Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tomada de Ruiz Bolivar (2002)

3.5. Procedimiento

Para la recolección de datos, se diseñó una encuesta para medir las variables de gestión por competencias y desempeño laboral. Estas encuestas fueron validadas posteriormente por tres expertos. Además, se obtuvo un documento de aceptación (Anexo 7) del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco, para obtener la autorización para realizar la investigación. Posteriormente, de la muestra total de 30 colaboradores, se realizó una prueba piloto solo a 10 colaboradores de las áreas de la subgerencia de desarrollo económico, infraestructura y desarrollo social del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco; para identificar el nivel de confianza de los instrumentos. Después, se organizó una base de datos con la información de contacto de los participantes y se distribuyeron los enlaces de la encuesta vía WhatsApp. Finalmente, las respuestas recopiladas se transfirieron a una hoja de cálculo de Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se elaboró una base de datos en Excel con las respuestas al cuestionario sobre ambas variables. Luego, esta información se transfirió a un documento SPSS versión 26, con el cual se realizó el análisis estadístico descriptivo, la prueba de normalidad y la prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre las hipótesis. Los resultados del análisis de datos se exportaron a una hoja de cálculo. Finalmente, se diseñaron gráficos en Excel para representar los resultados estadísticos descriptivos y tablas para mostrar los resultados de la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio asegura que se siguieron las prácticas de investigación éticas. Con respecto a la propiedad intelectual y normas de redacción. Todas las referencias incluidas fueron debidamente citadas de acuerdo con las normas APA Séptima Edición. Respecto a la disciplina investigadora. Se respetaron las pautas establecidas por el método científico. También se aseguró la protección y confidencialidad de los datos recopilados de los participantes. La investigación se realizó cumpliendo con los criterios de confiabilidad. La consistencia interna de los instrumentos fue evaluada antes de la fase de recolección de datos. Finalmente, los resultados obtenidos fueron reportados verazmente.

IV. RESULTADOS

En este apartado se ha conseguido al analizar los siguientes puntos: procesamiento descriptivo y el cálculo estadístico inferencial, los cuales se muestra a continuación.

4.1. Procesamiento descriptivo

El estudio fue realizado a los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020. En la muestra participaron 30 colaboradores.

4.1.1. Resultados de variable gestión por competencias

Los resultados de esta variable Gestión de Competencias se muestran en la tabla 3, los cuales solo se incluye un total de 270 casos que han sido utilizados para calcular los estadísticos, debido a que esta variable presenta n=27 casos válidos que representa el 90% y el número n de casos perdidos son 3 que representa el 10% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asigno con el valor de cero.

Tabla 3, Gestión por competencias

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Gestión por competencias ^a	Totalmente en desacuerdo	13	4.8 %
	En desacuerdo	12	4.4 %
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	19.3 %
	De acuerdo	80	29.6 %
	Totalmente de acuerdo	113	41.9 %
Total	270	100.0 %	

a. Grupo

Fuente: cuestionario aplicado

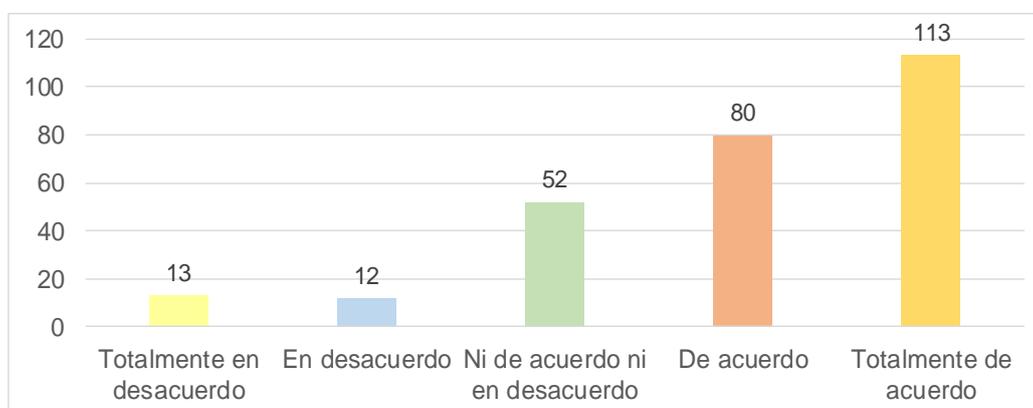


Gráfico 1: Variable gestión por competencias, consolidado

Interpretación:

En la tabla 3, grafico 2, podemos observar los resultados de la percepción de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco, sobre la Gestión por Competencias; un 41.9%, está totalmente de acuerdo que la institución realiza programas idóneos de capacitación, además aluden fomentar sus habilidades, actitudes para la optimización de los recursos y tienen el conocimiento de los sistemas administrativos, el 29.6 % estuvo de acuerdo, el 19.3 %, indicó que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4.8 %, está totalmente en desacuerdo y el 4.4 % manifestó estar en desacuerdo.

4.1.1.1. Resultado gestión de competencia por conocimiento

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 4, los cuales solo se incluye un total de 116 casos que han sido utilizados para calcular los estadísticos, porque esta variable presenta n=29 casos válidos que representa el 96.7% y el número n de casos perdidos son 1, que representa el 3.3% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asigno con el valor de cero.

Tabla 4, Competencias por conocimiento

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Competencias conocimiento ^a	Totalmente en desacuerdo	13	11.2 %
	En desacuerdo	9	7.8 %
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	21.6 %
	De acuerdo	29	25.0 %
	Totalmente de acuerdo	40	34.5 %
Total		116	100.0 %

a. Grupo

Fuente: cuestionario aplicado

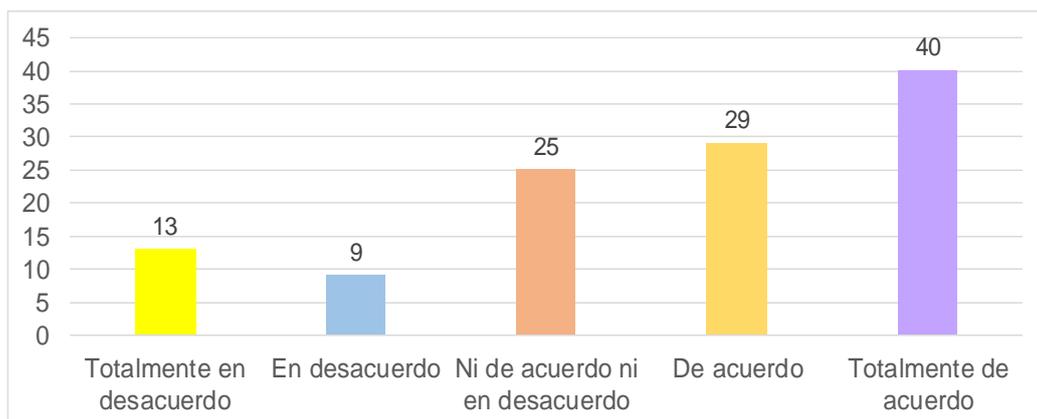


Gráfico 2: Gestión competencia por conocimiento

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 4, el 34.5 %, argumentó estar totalmente de acuerdo que, frecuentemente es incentivado en el conocimiento como medio de preparación y desarrollo, además de aplicarlos con la finalidad de mejorar su rendimiento, el 25 % afirmó estar de acuerdo, el 21.6 % mostró desinterés al mencionar que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11.2 % afirmó que está en desacuerdo, el 7.8 %, expresó estar totalmente en desacuerdo.

4.1.1.2. Resultado gestión de competencia por habilidades

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 5, donde se utiliza el total de los casos (90), para calcular los estadísticos, ya que esta variable presenta n=30 casos válidos que representa el 100% de la muestra.

Tabla 5, Competencias por habilidades

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Competencias por habilidades ^a	Totalmente en desacuerdo	1	1.1 %
	En desacuerdo	6	6.7 %
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25.6 %
	De acuerdo	29	32.2 %
	Totalmente de acuerdo	31	34.4 %
Total		90	100.0 %

a. Grupo

Fuente cuestionario aplicado

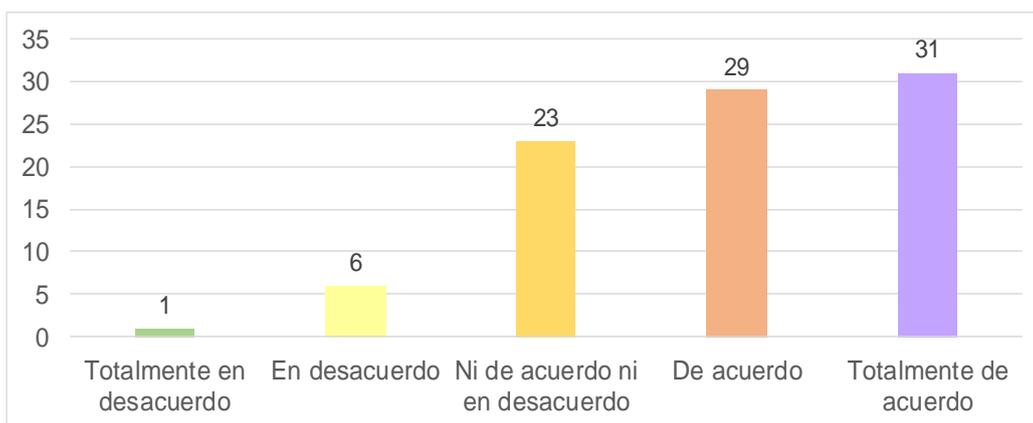


Gráfico 3: Gestión competencias por habilidades

Interpretación:

En la tabla 5, el 34.4 % los colaboradores reconocieron estar totalmente de acuerdo que la institución tiene la disposición de ofrecer las condiciones mínimas en el sistema de trabajo para que realicen sus labores con facilidad y correctamente, el 32.2 % alegó estar de acuerdo, el 25.6 % mostro desidia al declarar que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6.7 % admitió estar en desacuerdo, el 1.1 % aludió estar totalmente en desacuerdo.

4.1.1.3. Resultado gestión de competencia por actitudes

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 6, los cuales solo se incluye un total de 84 casos que han sido utilizados para calcular los estadísticos, porque esta variable presenta n=28 casos válidos que representa el 93.3% y el número n de casos perdidos son 2, que representa el 6.7% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asigno con el valor de cero.

Tabla 6, Competencias por actitudes

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Competencias por actitudes ^a	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	15.5 %
	De acuerdo	25	29.8 %
	Totalmente de acuerdo	46	54.8 %
Total		84	100.0 %

a. Grupo

Fuente cuestionario aplicado

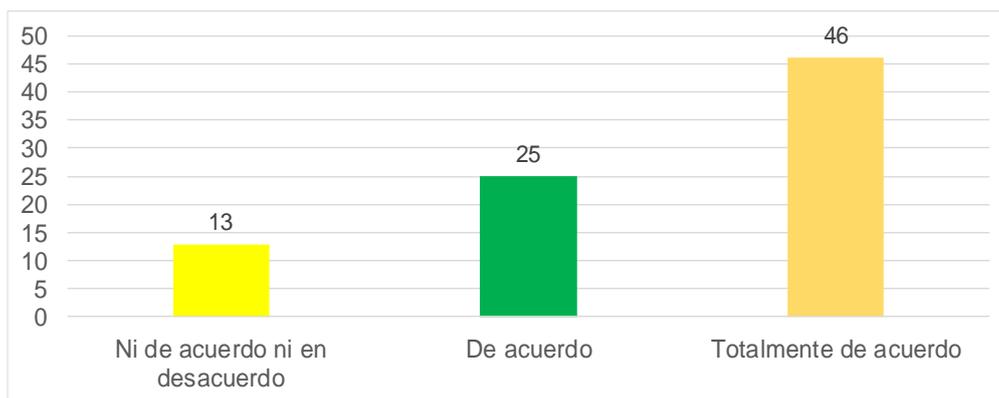


Gráfico 4: Gestión competencias por actitudes

Interpretación:

La tabla 6, un 54.8 % de las respuestas concordaron estar totalmente de acuerdo, que en todo momento optimizaron los recursos de la institución, además de proponer ideas continuamente para la mejora continua en sus labores y de contar con la disposición de trabajo en equipo, el 29.8 % indicó estar de acuerdo y el 15.5 % mostraron apatía al indicar que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.1.2. Resultados del desempeño laboral

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 7, los cuales solo se incluye un total de 280 casos que han sido utilizados para calcular los estadísticos, porque esta variable presenta n=28 casos válidos que representa el 93.3% y el número n de casos perdidos son 2 que representa el 6.7% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asignó con el valor de cero.

Tabla 7, Desempeño laboral

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Desempeño laboral ^a	Totalmente en desacuerdo	2	0.7 %
	En desacuerdo	5	1.8 %
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	22.9 %
	De acuerdo	82	29.3 %
	Totalmente de acuerdo	127	45.4 %
Total		280	100.0 %

a. Grupo

Fuente: Cuestionario aplicado

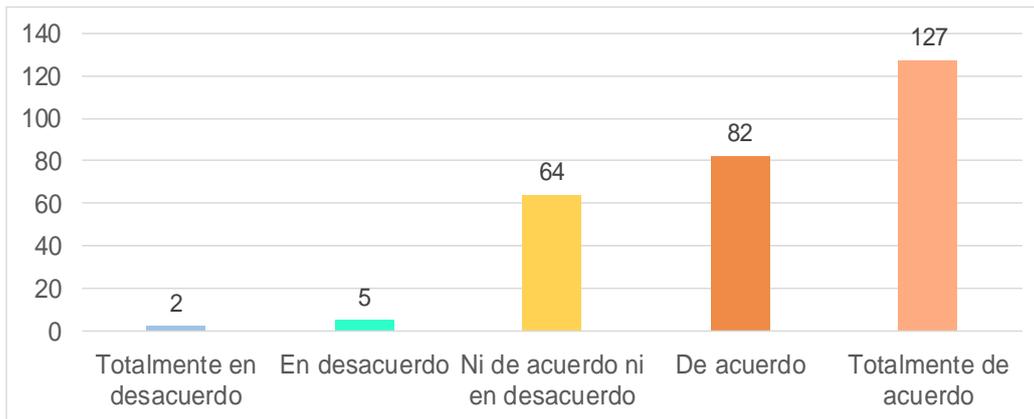


Gráfico 5: Desempeño laboral

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, se demuestra la percepción de la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020, donde un 45.4 % percibieron estar totalmente de acuerdo que la institución perennemente promueve un progresivo desarrollo en la calidad del servicio, haciendo prevalecer las normas de la eficiencia, eficacia y la motivación el 29.3 % estuvo de acuerdo, el 22.9 % mostró despreocupación al indicar que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en fomentar o aplicar un trabajo con eficacia, eficiencia y motivación, el 1.8 % señaló que está en desacuerdo y el 0.7 % señaló estar totalmente en desacuerdo mostrando despreocupación por la eficacia, eficiencia y motivación.

4.1.2.1. Dimensión por Eficiencia

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 8, los cuales solo se incluye un total de 84 casos, que han sido utilizados para calcular los estadísticos, debido a que esta variable presenta $n=28$ casos válidos que representa el 93.3% y el número n de casos perdidos son 2, que representa el 6.7% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asignó con el valor de cero.

Tabla 8, Dimensión por Eficiencia

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Dimensión por Eficiencia ^a	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	21.4 %
	De acuerdo	28	33.3 %
	Totalmente de acuerdo	38	45.2 %
Total		84	100.0 %

a. Grupo Fuente: Cuestionario aplicado

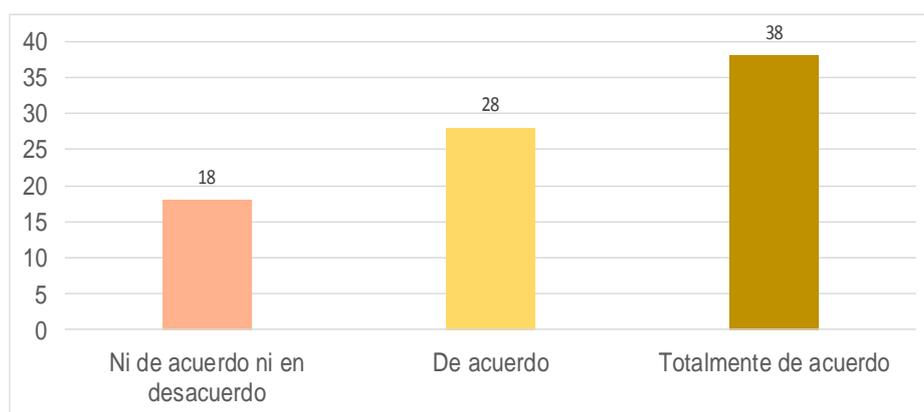


Gráfico 6: dimensión por eficiencia

Interpretación:

En la tabla 8, el 45.2 % mostro estar totalmente de acuerdo, que trabajar con eficiencia se logra las metas establecidas, optimizando los recursos (Procesos administrativos - productivos, tiempo) de la mejor manera posible, el 33.3 % mencionó estar de acuerdo y el 21.4 % mostro desinterés al indicar no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.1.2.2. Dimensión por Eficacia

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 9, los cuales solo se incluye un total de 84 casos, que han sido utilizados para calcular los estadísticos, debido a que esta variable presenta n=28 casos válidos que representa el 93.3% y el número n de casos perdidos son 2, que representa el 6.7% del total de la muestra. Los casos perdidos se dieron a consecuencia de que algunas respuestas no fueron contestadas y se les asigno con el valor de cero.

Tabla 9, Dimensión por Eficacia

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Dimensión por Eficacia ^a	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	17.9 %
	De acuerdo	26	31.0 %
	Totalmente de acuerdo	43	51.2 %
Total		84	100.0 %

a. Grupo

Fuente: Cuestionario aplicado

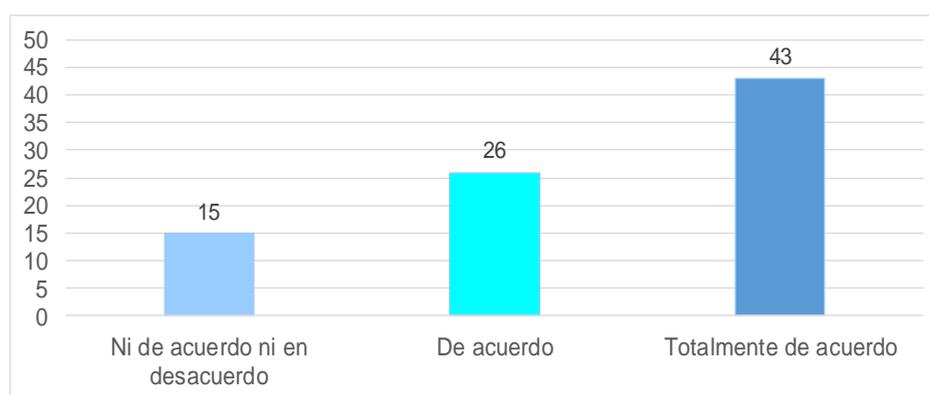


Gráfico 7: Dimensión por eficacia

Interpretación:

En la tabla 9, el 51.2 % de las respuestas indicaron estar totalmente de acuerdo que el empleo de métodos eficaces en sus labores permite alcanzar sus objetivos planteados, el 31 % indicó estar de acuerdo, el 17.9 % demostró apatía al indicar no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4.1.2.3. Dimensión por Motivación

Los resultados de esta variable se muestran en la tabla 5, donde se utilizó el total de los casos (120), para calcular los estadísticos, ya que esta variable presenta n=30 casos válidos que representa el 100% de la muestra.

Tabla 10, Dimensión por motivación

		Respuestas	
		N°	Porcentaje
Dimensión por Motivación ^a	Totalmente en desacuerdo	4	3.3 %
	En desacuerdo	7	5.8 %
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	26.7 %
	De acuerdo	29	24.2 %
	Totalmente de acuerdo	48	40.0 %
Total		120	100.0 %

a. Grupo

Fuente: Cuestionario aplicado

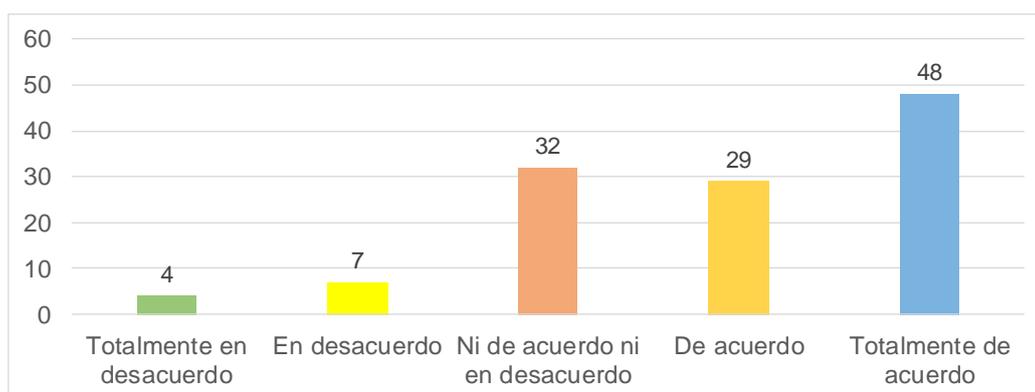


Gráfico 8: Dimensión por motivación

Interpretación:

En la tabla 10, el 40 % indicaron estar totalmente de acuerdo que la motivación es un factor clave para la productividad y manifestaron sentirse motivados, por que perciben que la institución, cuida a cada uno de ellos a través de mejoras laborales, compensaciones económicas, mejoras en las condiciones de trabajo y un estricto programa de seguridad e higiene, el 26.7 % mencionó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24.2 % indicó estar de acuerdo, el 5.8 % citó estar en desacuerdo, y el 3.3 %, expresaron estar totalmente en desacuerdo.

4.2. Análisis de estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad de la hipótesis

A continuación, se formulan las hipótesis siguientes:

H₀: Los datos si se aproximan a una distribución normal

H₁: Los datos no se aproximan a una distribución normal

Nivel de significación: de 0.05 ($\alpha = 0.05$)

Decisión: se considera los siguientes escenarios,

Si, Sig. p valor > 0.05, se acepta H_0 ; si Sig. p valor < 0.05 se rechaza H_0

Regla de correspondencia: con la finalidad de determinar la contrastación de la normalidad, se utilizarán los siguientes parámetros, según el caso:

Para una población con muestras $n \leq 50$, se empleará el test de Shapiro–Wilk, y para una cantidad de muestras $n > 50$, se aplicará el test de Kolmogorov-Smirnov^a.

Tabla 11, Test de normalidad de los datos gestión de competencias y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	0.137	30	0.161	0.94	30	0.088
Desempeño laboral	0.175	30	0.02	0.896	30	0.007

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11, se muestran ambos test para comprobar la normalidad de los datos. Dado que el número de muestras es menor a 50 se decidió utilizar el test de Shapiro-Wilk. Los resultados en esta prueba muestran significancias de 0.088 (donde $p > 0.05$) y 0.007 (donde $0.007 < 0.05$) respectivamente; lo que indica que solo una variable cumple la condición de normalidad (gestión por competencias). Según Hernández et al. (2014), la primera condición para optar por una prueba paramétrica, es que la muestra tenga una distribución normal. Sin embargo, este requisito no se cumple para ambas variables. La segunda condición es que la medición de las variables debe ser por intervalos o razón. Sin embargo, las dos variables de estudio tienen una escala de medida ordinal. En consecuencia, para el análisis de datos, se eligió aplicar la prueba no paramétrica de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe correlación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco.

H₁: Si existe correlación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco.

Tabla 12, Correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral

Rho de Spearman		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Gestión por competencias	Coef. de correlación	1	0.605**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	30	30
Desempeño_laboral	Coef. de correlación	0.605**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	30	30

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

Fuente: SPSS

Interpretación:

La tabla 12, muestra las correlaciones obtenidas utilizando la prueba de Spearman, cuyo resultado evidencian un alto grado de significancia (0.00) donde $p < 0.05$, en consecuencia, se refuta la conjetura H₀ y se da por aceptada la hipótesis planteada (H₁). Así mismo el resultado del coeficiente correlación tiene un valor de 0.605; confirmando que la gestión por competencias tiene una correlación positiva moderada con el desempeño laboral. Los resultados fueron obtenidos a través del software SPSS 26.

4.2.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀, No existe relación significativa entre gestión por competencias en la dimensión conocimientos con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

H₁, Si existe relación significativa entre gestión por competencia en la dimensión conocimientos con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Tabla 13, Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión de conocimientos con el desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Conocimientos	Desempeño laboral
Competencia_Dimensión Conocimientos	Coef. de correlación	1	0.261
	Sig. (bilateral)		0.163
	n	30	30
Desempeño_laboral	Coef. de correlación	0.261	1
	Sig. (bilateral)	0.163	
	n	30	30

Fuente: SPSS

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 13 (Rho Spearman), se aprecia un resultado contradictorio en la hipótesis específica 1 que evaluó la dimensión de conocimientos en relación al desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco, donde los resultados muestran un nivel de significancia mayor al planteado ($P=0.163>0.05$), por ende se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por consiguiente concluimos que la correlación entre la dimensión de conocimiento y el desempeño laboral, no es estadísticamente significativa, además, que actuaría como una variable poco determinante del desempeño laboral y viceversa, así mismo implicaría que no se cuenta con evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula..

Hipótesis específica 2

H₀, No existe correlación significativa entre la dimensión por habilidades de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

H₂, Existe correlación significativa entre la dimensión habilidades de la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Tabla 14, Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión por habilidades con el desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Habilidades	Desempeño laboral
Competencia_Dimensión Habilidades	Coef. de correlación	1	0.628**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	30	30
Desempeño_laboral	Coef. de correlación	0.628**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	30	30

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

Fuente: SPSS

Interpretación:

Se comprueba a través de la tabla 14, que el resultado expone un valor de significancia menor al de la significancia empleada ($P=0.00 < 0.05$); en consecuencia, aceptamos la hipótesis planteada y se refuta la hipótesis nula; así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.628, por estas razones, se asevera que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión por habilidades y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

H₀, No existe correlación significativa de la variable gestión por competencias en la dimensión por actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

H₃, Si existe correlación significativa de la variable gestión por competencias en la dimensión por actitudes y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Tabla 15, Correlación entre la gestión por competencias en la dimensión por actitudes y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Dimensión Actitudes	Desempeño laboral
Competencia_Dimensión Actitudes	Coef. de correlación	1	0.657**
	Sig. (bilateral)		0.000
	n	30	30
Desempeño_laboral	Coef. de correlación	0.657**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	n	30	30

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

Fuente: SPSS

Interpretación:

En la tabla 15, el resultado obtenido confirma la existencia de una correlación positiva moderada, con respecto a la gestión por competencia en la dimensión actitudes con el desempeño laboral, determinado por un coeficiente de 0.657, mientras que el nivel de la significancia es 0.00 (donde, $p < 0.05$), de acuerdo con estos resultados se opta por aprobar la hipótesis planteada y se rechaza la conjetura nula (H_0).

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general, tiene como principal objetivo determinar la relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Esta confirmación fue respaldada a través de los resultados de la prueba Spearman. El análisis estadístico arrojó un grado de significación inferior a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0,629, valor que afirma la existencia de una correlación significativa positiva moderada entre la gestión de competencias y el desempeño laboral. El objetivo específico 1 no fue apoyada por los resultados. La prueba de Rho de Spearman arrojó un valor de p (0.163) mayor a alpha (0.05). Esto significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Conocimiento y el desempeño laboral.

Cabe señalar que las preguntas consideradas en la dimensión de conocimientos fueron sobre formación profesional previa, participación en capacitaciones y en la inducción de parte de la municipalidad. Por lo tanto, la educación fue uno de los factores más considerados en la evaluación de los conocimientos. La investigación denominada: La validez y utilidad de los métodos de selección en psicología del personal: implicaciones prácticas y teóricas de 100 años, afirma que la educación casi no tiene correlación con el desempeño laboral (Schmidt, 2016). De hecho, la educación proporciona tan solo un 1% de capacidad predictiva sobre el desempeño de un trabajador.

Este fenómeno es evidente en muchos otros centros de trabajo como el Gobierno Local de Camanti, donde la educación tradicional no brinda la capacitación y experiencia requeridas para el desempeño laboral. Una buena educación no siempre equivale a un buen empleado. Esta situación se puede atribuir a las deficiencias en el sistema educativo que han sido señaladas por entidades como la UNESCO en los últimos años (Naciones Unidas, 2017). Como muestran nuestros resultados, cuando se trata de predecir el desempeño de un candidato a un puesto, hay indicadores mucho mejores que el conocimiento. Por ejemplo, la mayoría de los psicólogos industriales y organizacionales optan por evaluar la "Capacidad cognitiva general" (AGE) para predecir el desempeño laboral. En comparación con la educación, la capacidad cognitiva y los comportamientos

alcanzan un 58% de capacidad predictiva del desempeño laboral de un candidato (Schmidt, 2016).

Tanto los objetivos específicos 2 y 3, fueron apoyadas por los resultados. En la segunda se encontró que existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión por habilidades y el desempeño laboral, cuyo coeficiente de correlación fue de $r = 0.628$, lo que indica que las variables tienen una correlación positiva moderada. De forma similar en el tercer objetivo, se encontró una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las variables dimensión por actitudes y el desempeño laboral. El coeficiente tiene un valor de $r = 0.657$, lo que indica que las variables tienen una correlación positiva moderada.

El objetivo general de la investigación es apoyado por múltiples autores que evaluaron la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Hanco (2018), Sanchez y Vargas (2019), Lozano y Fernández (2019) y Huayamares (2018) encontraron que la gestión por competencias tenía una relación positiva alta con el desempeño laboral. Al contrario de la literatura anterior, El primer objetivo específico no apoyó a la hipótesis general. Los resultados mostraron que la dimensión Conocimientos no estaba relacionada con el desempeño laboral. Mientras que Huayamares (2018) encontró que existía una alta correlación positiva ($r = 0.74$) entre el área de conocimientos y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Público de Educación Superior Chancay. Asimismo, Véliz (2017), encontró que existía una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros de Lima.

Hay varias explicaciones de por qué los resultados de este estudio difieren de la literatura anterior. Las preguntas de la dimensión por Conocimiento se centraron en la gestión del conocimiento por parte del municipio y los colaboradores. Mientras que Huayamares incluyó preguntas referidas exclusivamente a la aplicación de conocimientos realizada por los colaboradores. La encuesta empleada para medir la dimensión de conocimiento incluyó pregunta referidas a la participación en capacitaciones y en procesos de inducción. Sin embargo, estas dos actividades son escasas en el Gobierno Local de Camanti. Por lo tanto, la información recolectada respecto a estas experiencias fue insuficiente

para demostrar su relación con el desempeño laboral. Otro motivo por el cual el conocimiento no estaría relacionado con el desempeño laboral, es que la formación profesional previa al trabajo en el municipio de Camanti, tiene poca relevancia. La naturaleza de las tareas que los empleados deben realizar no se suele enseñar en las universidades como parte de la formación previa. La practicidad de las funciones que se realizan en el Gobierno Local de Camanti, implica que gran parte del trabajo se aprende sobre la marcha.

La correlación positiva que se encontró entre la dimensión por habilidades con el desempeño laboral es semejante y consistente con hallazgos de investigaciones similares. Huayamares también encontró una correlación significativa, positiva y alta ($r=0.714$) entre la dimensión de competencias y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública Chancay. Nuestros resultados sugieren que la capacidad de aplicar habilidades en el trabajo está relacionada con el desempeño laboral. Particularmente en el Gobierno Local de Camanti, la familiarización con los sistemas administrativos facilita el cumplimiento de metas y agiliza los procesos organizacionales. Por tanto, esta dimensión podría influir en la eficacia y la eficiencia, ambos indicadores del desempeño laboral.

La correlación positiva que se encontró entre la dimensión por actitudes y el desempeño laboral fue respaldada por los resultados de investigaciones similares. Huayamares también encontró una correlación significativa, positiva y alta ($r = 0,679$) entre la dimensión de actitudes personales y el desempeño laboral de los docentes. Ambos resultados sugieren que las actitudes laborales están relacionadas con el desempeño laboral. En el Gobierno Local de Camanti, el cumplimiento de los procesos administrativos requiere la acción conjunta de varias áreas de trabajo. Por tanto, la disposición para el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos. De igual forma, la necesidad de resolver problemas comunitarios hace que tomar la iniciativa y proponer ideas sea actitudes fundamentales para el buen desempeño laboral. Esta realidad explica la relación que se encontró entre las actitudes hacia el trabajo y el desempeño laboral.

Hay varias fortalezas en esta metodología de investigación. El uso de la prueba estadística de Spearman, nos permitió identificar puntualmente la existencia

de una relación entre las variables. Además, la evaluación de cada dimensión de la gestión por competencias nos permitió identificar en qué medida cada una se relaciona con el desempeño laboral. Gracias a este diseño de investigación, se pudo identificar que el área de conocimiento no estaba relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco. Otra fortaleza fue la validación por parte de expertos que evaluaron la consistencia interna de las encuestas. Esto contribuyó a la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos. Sin embargo, este estudio también tuvo algunas debilidades.

El pequeño tamaño de la muestra limitó la precisión del análisis estadístico. Dado que las conclusiones solo se aplican a los colaboradores del Gobierno Local de Camanti. También limitó el tipo de instituciones y colaboradores sobre los que podemos generalizar. Finalmente, las encuestas utilizadas para la recolección de datos no fueron lo suficientemente extensas considerando que las dimensiones que componen la gestión por Competencias fueron analizadas como variables individuales en relación con el desempeño laboral. Teniendo en cuenta que nuestros resultados no sugirieron que existiera una relación significativa entre conocimiento y desempeño laboral, futuras investigaciones pueden estudiar estas dos variables y la forma en que interactúan en otras instituciones.

Este estudio surge de la necesidad de reorientar la Dirección por competencias y potenciar el desempeño laboral en el gobierno local de Camanti. El análisis de qué dimensiones de la gestión por competencias están relacionadas con el desempeño facilita el diseño de intervenciones que aumentan el desempeño laboral. Los hallazgos de este estudio son particularmente útiles para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos enfocadas a mejorar habilidades y actitudes laborales. Esta información también orientará las iniciativas futuras en los Municipios que experimentan un bajo desempeño laboral y comparten características similares al Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

V. CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes y el desempeño laboral. Al final de esta investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones:

Primero: Respecto al objetivo general. La hipótesis general fue apoyada por los resultados de la prueba de correlación de Spearman. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación de 0,605 y un grado de significación de p menor a 0,05. Estos resultados indican que hubo una relación significativa, positiva moderada entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Segundo: Respecto al primer objetivo específico, la hipótesis alterna no fue apoyada por los resultados de la prueba de correlación de Spearman. La cual arrojó un nivel de significancia ($p=0.163$) mayor a 0.05, lo que determina que no hubo relación significativa entre la dimensión por conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Tercero: Respecto al segundo objetivo específico, la hipótesis alterna fue aceptada en base a los resultados estadísticos de Spearman ($r=0.628$, $p<0.05$), cuyos valores confirman la existencia de una moderada correlación significativa positiva entre la dimensión por habilidades y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

Cuarto: Respecto al tercer objetivo específico, la hipótesis alterna fue apoyada por los resultados de la prueba Spearman. La cual arrojó un coeficiente de correlación de 0,657 y un grado de significancia menor a 0,05. Esto indica que hubo moderada correlación significativa, positiva entre la dimensión de actitudes y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco 2020.

VI. RECOMENDACIONES

Finalmente proponemos algunas recomendación al titular del pliego y al responsable del Área de recursos humanos del gobierno local de Camanti, Quispicacnhis, Cusco, para su implemetacion:

Considerando que los resultados indican que existió una relación significativa, positiva moderada entre la gestión de competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno local de Camanti. Se recomienda implementar un programa de gestión por competencias enfocado al desarrollo de competencias laborales específicas por parte de los colaboradores del gobierno local de Camanti, Quispicanchis, Cusco. De esta manera, será posible mejorar el servicio que el gobierno local brinda a la población a través del desempeño de sus colaboradores.

Considerando que no se encontró relación significativa entre la dimensión Conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno local de Camanti. Se recomienda que la intervención diseñada para incrementar las competencias laborales no se enfoque en el conocimiento. Dado que esta dimensión no se vinculó al desempeño laboral según los resultados.

Habiendose encontrado que existe una correlación positiva entre la dimensión de competencias y el desempeño laboral. Se recomienda que el programa de gestión de competencias a implementar debe basarse en el desarrollo de habilidades tecnológicas, manuales y administrativas. Dado que este tipo de habilidades se evaluaron en la investigación.

Considerando que se encontró que existe una correlación positiva entre la dimensión de actitudes y desempeño laboral. Se recomienda que el programa de gestión de competencias a implementar debe promover el desarrollo de las actitudes positivas hacia el trabajo que fueron evaluadas en esta dimensión. Por ejemplo, el programa debe incluir actividades que promuevan actitudes de cooperación, mejora continua y optimismo.

Difundir los resultados del estudio con las áreas específicas del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco.

REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Argote, L., McEvily, B., & Reagans, R. (2003). Managing Knowledge in Organizations: An Integrative Framework and Review of Emerging Themes. *Management Science*, 49(4), 571–582. <https://doi.org/10.1287/mnsc.49.4.571.14424>
- Arias, J., Villasís, A., Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista. *Revista Alergia México*, 63, 201–206. www.nietoeditores.com.mx
- Arizaga Proaño, F. J., & Játiva Enríquez, C. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/11230>
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo*.
- Azúa Diario. (1987). *Definición: Competente*.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. PEARSON EDUCACIÓN. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
- Capurro, A., & Mamani, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones*

- Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018. 1–192.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2117>
- Checa, K., & Flores, O. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayaca*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano* (R. Del Bosque Alayón, J. M. Chacón, & M. R. Martínez (eds.); 3rd ed.). McGraw-Hill.
<https://www.sbs.com.pe/catalog/9789701073407>
- Collazos, M., & Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán-Período 2018*. 13.
- Cortés, J. C., Tracy, C., & Barragán, A. P. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. In *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/\\$FILE/corcar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/553D8E6A4EB752360525803B0073A441/$FILE/corcar.pdf)
- Ley Orgánica de Municipalidades, Pub. L. No. LEY N° 27972, Normas Legales Actualizadas (2003).
- González Martínez, M. (2000). De la gestión por competencias a la gestión por competencias personales, hacia un nuevo modelo de gestión de personas en la era del conocimiento. *Ciencia y Sociedad ISSN:*, XXV, 0378–7680.
- Gonzalez, R. V. D., & Martins, M. F. (2017). Knowledge management process: A theoretical-conceptual research. *Gestao e Producao*, 24(2), 248–265.
<https://doi.org/10.1590/0104-530X0893-15>
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. In *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*.
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469_MKT.pdf
- Hancon, P. F. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud*

Cusco. Universidad Cesar Vallejo.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Huayamares Carbajal, K. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.

Huse, E., & Bodwitch, J. (2009). *El comportamiento humano en la organización*. Ediciones Deusto SA.

Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2003). Quando os indicadores de desempenho não-financeiro deixam a desejar. *Harvard Business Review*, 81(11), 74-80.

Lago, G., & Nadruz, P. (2012). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo* [UDELAR]. http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion por competencias.pdf

Leache, P. A., & Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la psicología social crítica. In *Universitas Psychologica* (Vol. 12, Issue 4). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.gcme>

Lira Segura, J. (2020, January 10). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia? *Gestion*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

Lozano Tapullima, G., & Fernández Mendoza, M. (2019). *Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín – Perú*.

Magnier-Watanabe, R., & Senoo, D. (2008). Organizational characteristics as prescriptive factors of knowledge management initiatives. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 21–36. <https://doi.org/10.1108/13673270810852368>

- Mendieta, M. P., Erazo, J. C., & Narváez, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Monchatre, S. (2009). Gestión por competencias y relación salarial. *Trayectorias*, 11(28), 102–117.
- Ninatanta Aguirre, P. E. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa cable video Perú SAC. Los Olivos, año 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Quinteros, R. A., & Salas, J. (2019). *Gestión por competencias y su influencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodriguez, D. (2016). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa promas S.R.L. del distrito de trujillo. [Universidad Privada Antenor Orrego]. In *Universidad Privada Antenor Orrego* (Vol. 111). http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2369/1/RE_MAEST_ADM_DINA.RODRIGUEZ_MODELO.DE.GESTION.POR.COMPETENCIAS.PARA.MEJORAR.EL.DESEMPEÑO.LABORAL_DATOS.PDF
- Rodríguez, & Gilberto. (2007, January). ¿Qué son las competencias laborales? *Contribuciones a La Economía*. <http://www.eumed.net/tesis/2006/grg/>
- Rubio, P. (2006). *Motivación y desempeño laboral en gerentes de Comedor industriales en el municipio San Francisco*.
- Sanchez, L. E., & Vargas, K. (2019). *Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Bachiller*: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Sánchez Rodríguez, A. (2020). *Enfoque de competencias laborales y mejora continua para gestionar el talento humano en instituciones educativas de Ecuador*. 1(2), 87–106.
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica* (N. Editores (ed.); 4th

ed.). Limusa.

- Valiente, M. Y., Valiente Diaz, A. F., Llamo Vásquez, E. C., Grados, M., Mendez Cobian, J. F., Pérez, M., Carruitero, R., & Lujan Rojas, V. (2018). *Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018 Management*. 16(1), 45–50.
- Vargas, Z. R. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155–165. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/538>
- Véliz Montero, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Vilcabana, J., & Castañeda, F. de M. (2018). *Gestión de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ferreñafe*. Univeridad nacional pedro ruiz gallo.
- Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational Memory. *Academy of Management Review*, 16(1), 57–91. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278992>

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FACULTAD DE INGENIERIA EMPRESARIAL

Cuestionario sobre gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti, Quispicanchis, Cusco, 2020

A. Introducción

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de “La gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti Quispicanchis, Cusco 2020”.

B. Indicaciones:

- Este cuestionario es ANÓNIMO y de carácter confidencial y reservado. por favor, responda con sinceridad.
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Conteste a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es:
 - 1= Totalmente en desacuerdo
 - 2= En desacuerdo
 - 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - 4= De acuerdo
 - 5= Totalmente de acuerdo

VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Conocimiento	Las capacitaciones contribuyen con los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.					
	Mi carrera profesional contribuye a los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.					
	Mi experiencia laboral previa me proporciona conocimientos esenciales para ser competente en mi campo laboral.					
	El proceso de inducción me proporciona conocimientos importantes para a ser competente en mi campo laboral.					
Habilidades	Mis habilidades tecnológicas contribuyen a mi nivel de competencia laboral.					
	Mis habilidades manuales contribuyen a mi nivel de competencia laboral.					
	Mis habilidades de administración contribuyen a mi nivel de competencia laboral.					
Actitudes	Mi voluntad de trabajar en equipo contribuye positivamente a mi nivel de competencia laboral.					
	Mis ganas de mejora continua contribuyen positivamente a mi nivel de competencia.					
	Mi nivel de optimismo frente a los retos laborales contribuye positivamente a mi nivel de competencia					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Eficiencia	Mi diligente administración de los recursos institucionales contribuye positivamente a mi desempeño laboral					
	Mi optimización del tiempo en los procesos administrativos contribuye positivamente a mi desempeño laboral.					
	Mis acciones orientadas a mejorar los procesos contribuyen positivamente a mi desempeño laboral					

Eficacia	El cumplimiento de las funciones que me fueron asignadas contribuye positivamente a mi desempeño laboral.					
	La orientación al logro que tengo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.					
	Los resultados de mi trabajo demuestran que tengo un buen desempeño laboral.					
Motivación	La remuneración o salario que recibo me motiva a desempeñarme bien en el trabajo.					
	Los reconocimientos laborales me motivan a mantener un buen desempeño laboral.					
	El ambiente laboral me motiva a desenvolverme bien en el trabajo.					
	Las condiciones de higiene e infraestructura en el trabajo me motivan a desempeñarme de la mejor manera posible					

Anexo 2

MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLES						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión por competencias	Rodríguez (2016) define a la gestión por competencias como “un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo.” (p.26).	La variable se midió a través de un cuestionario de 10 preguntas administrado a los colaboradores del gobierno local de Camanti Quispicanchis Cusco 2020.	Conocimientos	Capacitación personal	01 al 04	Escala nominal Likert de 1 a 5 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Formación profesional		
				Experiencia laboral previa		
				Inducción		
			Habilidades	Habilidades Tecnológicas	05 al 07	
				Habilidades manuales		
				Habilidades administrativas		
			Actitudes	Actitud cooperativa	08 al 10	
				Actitud de mejora continua		
Actitud optimista						
Desempeño Laboral	Chiavenato (2002) define al desempeño laboral como los comportamientos o acciones de los colaboradores orientados al cumplimiento de las metas organizacionales.	La variable se midió a través de un cuestionario de 10 preguntas administrado a los colaboradores del gobierno local de Camanti Quispicanchis Cusco 2020.	Eficiencia	Diligencia administrativa	11 al 13	Escala nominal Likert de 1 a 5 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Optimización del tiempo		
				Optimización de procesos		
			Eficacia	Cumplimiento de funciones	14 al 16	
				Orientación al logro		
				Resultados laborales		
			Motivación	Incentivos económicos	17 al 20	
				Incentivos Laborales		
				Ambiente Laboral		
Condiciones de trabajo y salubridad						

Anexo 3

Validez: Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de tres expertos, base a las dimensiones por cada tipo de variable (Gestión por competencias y desempeño laboral). Según Rusque (2003), “La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (1998), “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

Listado de los expertos de la validación juicio del instrumento

N°	Experto	Calificación	Resultado
1	Mag. Oscar Tejada Morales	Es aplicable	100%
2	Mag. German Monteagudo Montenegro	Es aplicable	100%
3	MBA. Leonardo Montalvo Mayorga	Es aplicable	100%

Anexo 4

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: “La gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Local de Camanti Quispicanchis Cusco 2020”.							
Apellidos y nombres del Investigador: Patiño Quispe, Pablo y Pintado Martínez, Miriam Sandra							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Conocimientos	Capacitación personal	Las capacitaciones contribuyen con los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.	Ordinal (Likert) 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en			
		Formación profesional	Mi carrera profesional contribuye a los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.				
		Experiencia laboral previa	Mi experiencia laboral previa me proporciona conocimientos esenciales para ser competente en mi campo laboral.				
		Inducción	El proceso de inducción me proporciona conocimientos importantes para a ser competente en mi campo laboral.				
	Habilidades	Habilidades Tecnológicas	Mis habilidades tecnológicas contribuyen a mi nivel de competencia laboral.				
		Habilidades manuales	Mis habilidades manuales contribuyen a mi nivel de competencia laboral.				
		Habilidades administrativas	Mis habilidades de administración contribuyen a mi nivel de competencia laboral.				
		Actitud cooperativa	Mi voluntad de trabajar en equipo contribuye				

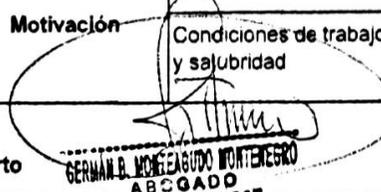
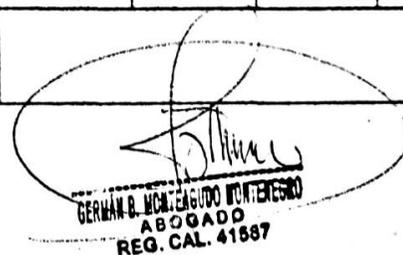
	Actitudes		positivamente a mi nivel de competencia laboral.	Desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo			
		Actitud de mejora continua	Las ganas de mejora continua contribuyen positivamente a mi nivel de competencia.				
		Actitud optimista	Mi nivel de optimismo frente a los retos laborales contribuye positivamente a mi nivel de competencia				
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Diligencia administrativa	Mi diligente administración de los recursos institucionales contribuye positivamente a mi desempeño laboral				
		Optimización del tiempo	Mi optimización del tiempo en los procesos administrativos contribuye positivamente a mi desempeño laboral.				
		Optimización de procesos	Mis acciones orientadas a mejorar los procesos contribuyen positivamente a mi desempeño laboral				
	Eficacia	Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de las funciones que me fueron asignadas contribuye positivamente a mi desempeño laboral.				
		Orientación al logro	La orientación al logro que tengo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.				
		Resultados laborales	Los resultados de mi trabajo demuestran que tengo un buen desempeño laboral.				
	Motivación	Incentivos económicos	La remuneración o salario que recibo me motiva a desempeñarme bien en el trabajo.				
		Incentivos Laborales	Los reconocimientos laborales me motivan a mantener un buen desempeño laboral.				
		Ambiente Laboral	El ambiente laboral me motiva a desenvolverme bien en el trabajo.				
		Condiciones de trabajo y salubridad	Las condiciones de higiene e infraestructura en el trabajo me motivan a desempeñarme de la mejor manera posible				
	Firma del experto			Fecha __/__/__			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Matriz de validación del Instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: "La gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Camanti, Quispicanchis ,Cusco."								
Apellidos y nombres del Investigador: Patiño Qulspe, Pablo y Pintado Martínez, Miriam Sandra								
Apellidos y nombres del experto <i>Mag. German Montenegro Montenegro</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Conocimientos	Capacitación personal	Las capacitaciones contribuyen con los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.	Ordinal (Likert) 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en	✓		ninguno	
		Formación profesional	Mi carrera profesional contribuye a los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.					
		Experiencia laboral previa	Mi experiencia laboral previa me proporciona conocimientos esenciales para ser competente en mi campo laboral.					
		Inducción	El proceso de inducción me proporciona conocimientos importantes para a ser competente en mi campo laboral.					
	Habilidades	Habilidades Tecnológicas	Mis habilidades tecnológicas contribuyen a mi nivel de competencia laboral.		Ordinal (Likert) 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en	✓		ninguno
		Habilidades manuales	Mis habilidades manuales contribuyen a mi nivel de competencia laboral.					
		Habilidades administrativas	Mis habilidades de administración contribuyen a mi nivel de competencia laboral.					
	Actitudes	Actitud cooperativa	Mi voluntad de trabajar en equipo contribuye positivamente a mi nivel de competencia laboral.		Ordinal (Likert) 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en			ninguno
		Actitud de mejora continua	Las ganas de mejora continua contribuyen positivamente a mi nivel de competencia.					


GERMÁN B. MONTEAGUDO MONTENEGRO
 ABOGADO
 REG. CAL. 41587

		Actitud optimista	Mi nivel de optimismo frente a los retos laborales contribuye positivamente a mi nivel de competencia	desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	✓	ninguno	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Diligencia administrativa	Mi diligente administración de los recursos institucionales contribuye positivamente a mi desempeño laboral				
		Optimización del tiempo	Mi optimización del tiempo en los procesos administrativos contribuye positivamente a mi desempeño laboral.		✓	ninguno	
		Optimización de procesos	Mis acciones orientadas a mejorar los procesos contribuyen positivamente a mi desempeño laboral				
	Eficacia	Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de las funciones que me fueron asignadas contribuye positivamente a mi desempeño laboral.				
		Orientación al logro	La orientación al logro que tengo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.		✓	ninguno	
		Resultados laborales	Los resultados de mi trabajo demuestran que tengo un buen desempeño laboral.				
	Motivación	Incentivos económicos	La remuneración o salario que recibo me motiva a desempeñarme bien en el trabajo.				
		Incentivos Laborales	Los reconocimientos laborales me motivan a mantener un buen desempeño laboral.		✓	ninguno	
		Ambiente Laboral	El ambiente laboral me motiva a desenvolverme bien en el trabajo.				
		Condiciones de trabajo y salubridad	Las condiciones de higiene e infraestructura en el trabajo me motivan a desempeñarme de la mejor manera posible				
Firma del experto	 GERMAN B. MONTEGUDO MONTEGREGO ABOGADO REG. CAL. 41587		Fecha 30/1/20	 GERMAN B. MONTEGUDO MONTEGREGO ABOGADO REG. CAL. 41587			

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: "La gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Camanti, Quispicanchis ,Cusco."							
Apellidos y nombres del Investigador: Patiño Quispe, Pablo y Pintado Martínez, Miriam Sandra							
Apellidos y nombres del experto <i>Mag. Oscar Tejada Morales</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Conocimientos	Capacitación personal	Las capacitaciones contribuyen con los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.	Ordinal (Likert) 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en	✓		<i>ninguno</i>
		Formación profesional	Mi carrera profesional contribuye a los conocimientos que me ayudan a ser competente en mi campo laboral.				
		Experiencia laboral previa	Mi experiencia laboral previa me proporciona conocimientos esenciales para ser competente en mi campo laboral.				
		Inducción	El proceso de inducción me proporciona conocimientos importantes para a ser competente en mi campo laboral.				
	Habilidades	Habilidades Tecnológicas	Mis habilidades tecnológicas contribuyen a mi nivel de competencia laboral.		✓		<i>ninguno</i>
		Habilidades manuales	Mis habilidades manuales contribuyen a mi nivel de competencia laboral.				
		Habilidades administrativas	Mis habilidades de administración contribuyen a mi nivel de competencia laboral.				
	Actitudes	Actitud cooperativa	Mi voluntad de trabajar en equipo contribuye positivamente a mi nivel de competencia laboral.		✓		<i>ninguno</i>
		Actitud de mejora continua	Las ganas de mejora continua contribuyen positivamente a mi nivel de competencia.				

[Firma]
Oscar Tejada Morales
ABOGADO
C.A.A. 7483

		Actitud optimista	Mi nivel de optimismo frente a los retos laborales contribuye positivamente a mi nivel de competencia	desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo					
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Diligencia administrativa	Mi diligente administración de los recursos institucionales contribuye positivamente a mi desempeño laboral						
		Optimización del tiempo	Mi optimización del tiempo en los procesos administrativos contribuye positivamente a mi desempeño laboral.		✓			<i>mejor</i>	
		Optimización de procesos	Mis acciones orientadas a mejorar los procesos contribuyen positivamente a mi desempeño laboral						
	Eficacia	Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de las funciones que me fueron asignadas contribuye positivamente a mi desempeño laboral.		✓				<i>mejor</i>
		Orientación al logro	La orientación al logro que tengo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.						
		Resultados laborales	Los resultados de mi trabajo demuestran que tengo un buen desempeño laboral.						
	Motivación	Incentivos económicos	La remuneración o salario que recibo me motiva a desempeñarme bien en el trabajo.						
		Incentivos Laborales	Los reconocimientos laborales me motivan a mantener un buen desempeño laboral.						
		Ambiente Laboral	El ambiente laboral me motiva a desenvolverme bien en el trabajo.		✓				<i>mejor</i>
		Condiciones de trabajo y salubridad	Las condiciones de higiene e infraestructura en el trabajo me motivan a desempeñarme de la mejor manera posible						
Firma del experto			Fecha 30/11/2020						


 Oscar Tejada Murales
 ABOGADO
 C.A.A. 7483

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de municipalidad distrital de Camanti Quispichans Cusco 2020"

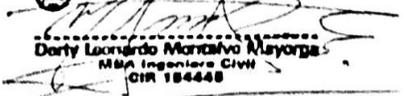
Apellidos y nombres del investigador: PATINO QUISPE PABLO - PINTADO MARTINEZ MIRIAM SANDRA

Apellidos y nombres del experto: Montalvo Mayora Darly Leonardo

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Conocimientos	Capacitación personal	1 -Se capacita para mejorar sus conocimientos para el desarrollo de sus funciones en su centro laboral	Ordinal (Likert) 1(Totalmente en desacuerdo) 2(en desacuerdo) 3(Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 4(De acuerdo) 5(totalmente de acuerdo)	X			
		Conocimientos aplicados	2 Aplica sus conocimientos profesionales y/o técnicos en el cumplimiento de sus funciones laborales					
		Capacitación institucional	3 Su institución realiza capacitaciones de actualización tecnológica para los trabajadores					
		Inducción	4 -La institución desarrolla un programa de inducción donde te indico tus funciones objetivos institucionales para tu desempeño laboral					
	Habilidades	Habilidades Laborales	5 -Le es fácil poder aplicar sus habilidades para el cumplimiento de sus funciones laborales			X		
		Habilidades procedimentales	6 -Conoces los procedimientos de trabajo para el cumplimiento de sus actividades laborales					
		Habilidades administrativas	7 -Conoces los sistemas administrativos utilizados en su institución para el cumplimiento de sus actividades laborales					
	Actitudes	Trabajo en equipo	8 -Tiene la disposición de trabajar en equipo para lograr objetivos institucionales			X		
		Mejora continua	Propone ideas para mejorar tu desempeño laboral					
		Conciencia organizacional	10 -Optimiza todos los recursos posibles para cumplir los objetivos institucionales					
Eficiencia	Logro de resultados	11 -Ejecuta más de lo que se requiere para obtener mejores resultados en tu trabajo		X				
	Aprendo rápido	12 -Tiene la facilidad de captar de manera clara y rápida lo que sus superiores le indican						
	Mejorar de desempeño	13 -Piensas que toda dificultad encierra una oportunidad de mejorar tu desempeño						

COLEGIO DE INGENIEROS
 Darly Leonardo Montalvo
 MBA Ingeniero CI
 CIP. 15448

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Actitud optimista	Mi nivel de optimismo frente a los retos laborales contribuye positivamente a mi nivel de competencia	desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	X	ninguno
		Diligencia administrativa	Mi diligente administración de los recursos institucionales contribuye positivamente a mi desempeño laboral		X	ninguno
		Optimización del tiempo	Mi optimización del tiempo en los procesos administrativos contribuye positivamente a mi desempeño laboral.			
	Optimización de procesos	Mis acciones orientadas a mejorar los procesos contribuyen positivamente a mi desempeño laboral				
	Eficacia	Cumplimiento de funciones	El cumplimiento de las funciones que me fueron asignadas contribuye positivamente a mi desempeño laboral.		X	ninguno
		Orientación al logro	La orientación al logro que tengo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.			
		Resultados laborales	Los resultados de mi trabajo demuestran que tengo un buen desempeño laboral.			
	Motivación	Incentivos económicos	La remuneración o salario que recibo me motiva a desempeñarme bien en el trabajo.		X	ninguno
		Incentivos Laborales	Los reconocimientos laborales me motivan a mantener un buen desempeño laboral.			
		Ambiente Laboral	El ambiente laboral me motiva a desenvolverme bien en el trabajo.			
		Condiciones de trabajo y salubridad	Las condiciones de higiene e infraestructura en el trabajo me motivan a desempeñarme de la mejor manera posible			
	Firma del experto				Fecha 2011 12 20	


COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ

Dorly Leonardo Montalvo Mayorga
 MIA Ingeniero Civil
 CIR 18448

Anexo 5

Confiabilidad: Se refiere a la consistencia de los resultados. En el análisis de la confiabilidad se busca que los resultados de un cuestionario concuerden con los resultados del cuestionario en otra ocasión. Menéndez (2009).

Se refiere al grado en que su aplicación de un instrumento repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Silva (2009)

Anexo 6

Cuadro Interpretación de correlaciones

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2014, p. 305)

Anexo 7

Autorización de trabajo de investigación



Municipalidad Distrital de Camanti

QUISPICANCHI - CUSCO

Gestión 2019-2022



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Camanti, 12 de Noviembre de 2020

OFICIO N°0316-2020-MDC/ALC-SG

Señor (a):

Bach. Patiño Quispe Pablo

Bach. Pintado Martínez Miriam Sandra

Presente-

Asunto: Autorización para trabajo de investigación.

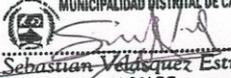
Tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarlo respetuosamente en mi calidad de alcalde de la Municipalidad distrital de Camanti -provincia de Quispicanchi - Región de Cusco; se comunica la autorización correspondiente a las recurrentes para realizar el trabajo de investigación denominado: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO LOCAL DE CAMANTI, QUISPICANCHI, CUSCO 2020".

Así mismo, cualquier coordinación para la ejecución de su trabajo, deberán efectuar directamente con la Secretaria General de la Municipalidad Distrital de Camanti.

Deseando los mayores éxitos para la consecución de ansiado título profesional que va a servir en su desarrollo personal y consecuentemente en el desarrollo de nuestra comuna municipal.

Sin, otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMANTI

ALCALDE
DNI: 25188641

C.C
SVE/Alcalde
YGZ/SA
Archivo