



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de recursos humanos y competencias laborales en los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Julcahuanca Cordova, Evelyn Jackeline (orcid.org/0000-0002-2251-0154)

Mejia Taboada, Briceida del Milagro (orcid.org/0000-0001-9003-2724)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a nuestro Creador: Dador de la vida y del conocimiento. A Nuestros padres por su apoyo incondicional para no desistir en el camino hacia el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a la Universidad César Vallejo por la posibilidad de poder cumplir una de nuestras metas profesionales que es obtener nuestro título profesional. A la Dra. Karin Corina Rojas Romero, por los conocimientos impartidos, comprensión y valiosos aportes en el asesoramiento durante el proceso del taller de elaboración de tesis. Al personal de la Municipalidad Provincial de Jaén, a los jefes de cada área por brindarnos las facilidades de aplicar los instrumentos de recopilación de información en la ejecución de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias de la variable gestión de recursos humanos	21
Tabla 2 Frecuencias de la dimensión provisión de recursos humanos	22
Tabla 3 Frecuencias de la dimensión retención de recursos humanos	23
Tabla 4 Frecuencias de la dimensión desarrollo de recursos humanos	24
Tabla 5 Frecuencias de la variable competencias laborales	25
Tabla 6 Cruce entre la gestión RR.HH. y las C.L.	26
Tabla 7 Cruce entre la dimensión provisión RR.HH. y las C.L.	27
Tabla 8 Cruce entre la dimensión retención RR.HH. y las C.L.	28
Tabla 9 Cruce entre la dimensión desarrollo RR.HH. y las C.L.	29
Tabla 10 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	30
Tabla 11 Prueba de hipótesis general	31
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 1	32
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 2	33
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 3	34
Tabla 15 Valoración del coeficiente de Alfa de Cronbach	75

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Histograma frecuencias de la variable gestión recursos humanos	21
Figura 2 Histograma frecuencias de la dimensión provisión recursos humanos	22
Figura 3 Histograma frecuencias de la dimensión retención recursos humanos	23
Figura 4 Histograma frecuencias de la dimensión desarrollo recursos humanos	24
Figura 5 Histograma frecuencias de la variable competencias laborales	25
Figura 6 Cruce de gestión de recursos humanos y competencias laborales	26
Figura 7 Cruce de dimensión provisión recursos humanos y compet. laborales	27
Figura 8 Cruce de dimensión retención recursos humanos y compet. laborales	28
Figura 9 Cruce de dimensión desarrollo recursos humanos y compet. laborales	29

Resumen

En la investigación se propuso como objetivo determinar si existe correlación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - 2022; utilizándose una metodología de tipología aplicada, con un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional descriptivo y con diseño no experimental de corte transversal. La población la conformaron 250 servidores y una muestra de 152. En la gestión de recursos humanos el instrumento se conformó de 34 ítems y en las competencias laborales de 34 ítems. Los hallazgos y resultados logrados después de procesar la información en el SPSS y el Excel, se analizaron y demuestran una correlación positiva perfecta entre las variables de la presente tesis, con un valor de Rho de Spearman de 0,985, por lo tanto, la hipótesis es aceptada. Además, se ha determinado en las variables su nivel, teniendo como resultados que en la variable gestión de recursos humanos el nivel más resaltante es el nivel bajo con un 78.9%; mientras que en la variable competencias laborales, el nivel más resaltante es el bajo con un 79.6%. Se concluye a mejor provisión, retención y desarrollo de recursos humanos; mejores serán las competencias laborales en los trabajadores.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, competencias laborales

Abstract

In the investigation, the objective was to determine if there is a correlation between the management of human resources and the labor competencies in the workers of the Provincial Municipality of Jaen - 2022; using an applied typology methodology, with a quantitative approach, with a descriptive correlational level and with a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 250 servers and a sample of 152. In human resources management, the instrument was made up of 34 items and in labor competencies, 34 items. The findings and results achieved after processing the information in SPSS and Excel, were analyzed and show a perfect positive correlation between the variables of this thesis, with a Spearman's Rho value of 0.985, therefore, the hypothesis is accepted. In addition, its level has been determined in the variables, having as results that in the human resources management variable the most outstanding level is the low level with 78.9%; while in the labor competencies variable, the most outstanding level is low with 79.6%. It concludes to better provision, retention and development of human resources; the better the job skills of the workers will be.

Keywords: Management, human resources, job skills

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el talento y el conocimiento humano adquieren una vital importancia en toda forma de organizaciones; el llamado capital Humano calificado es hoy aquel que implementa estrategias, desarrolla proyectos, visiona los objetivos y dirige sus esfuerzos para lograrlos, una organización marcha con individuos para atender necesidades de individuos. Por esto, una organización de éxito es aquella, que es capaz de transformar el conocimiento en información muy útil y transmitirla hacia sus clientes, sus proveedores, sus accionistas y a todos los que integran la organización (Ferreiro-Seoane, Del Campo y Camino-Santos, 2018).

En ese sentido, en Colombia las Pymes de Cali, Bogotá y Medellín ya evidencian prácticas relacionadas a la gestión de personas, como la selección, la evaluación del desempeño y la compensación, las mismas que tienen un efecto en la innovación de los productos. Asimismo, las buenas prácticas en la selección del personal contribuyen a una alineación de este con su trabajo (Salas, 2020). Asimismo, de 195 empresas europeas que están en las más importantes bolsas de valores en España, Alemania, Reino Unido y Suecia; presentan información detallada sobre prácticas responsables en gestión de recursos humanos, con un 97% en Alemania y Suecia, el 91% en España, y solo el 58% en el Reino Unido (Díaz-Carrion, López-Fernández y Romero-Fernandez, 2017).

Por otro lado, una encuesta realizada en egresados de países nórdicos, el 6.36% en Finlandia y el 7.64% en Noruega, sostienen que los conocimientos y habilidades en su centro laboral actual se ubican por debajo de lo que en la realidad saben; igualmente en países del este, el 10,28% en Hungría, el 10,42% en Eslovenia, el 11,79% en Lituania, el 12,16% en Polonia y el 12,37% en Turquía, también sostienen que los conocimientos y habilidades que ponen en su centro laboral se ubican por debajo de lo que realmente saben. Del mismo modo, el 23'83% en Finlandia y el 21,56% en Noruega sostienen que el nivel de exigencia en el puesto actual de trabajo, está por arriba de lo que en la realidad pueden aportar; ocurre también en Eslovenia con el 14.41%, en Turquía con el 13,78%, en Lituania el 14,79%, en Polonia el 12,53% y en Hungría el 15,33% (Gervás, 2018).

En el contexto nacional, la empresa consultora Mercer realizó un estudio sobre tendencias globales del talento, el 38% de empresas encuestadas consideran

necesario la reestructuración en la fuerza laboral; esto asociado al incentivo y al pago por habilidades con el 40%, y hacer una prioridad el reskilling y el upskilling con el 35%. El estudio destaca necesario energizar la experiencia del trabajador, ya que el 33% señalan el bienestar y flexibilización del trabajo como aspectos fundamentales para una mayor productividad y motivación, mientras que el 73% señalan desarrollar mecanismos que permitan a los trabajadores lograr balancear la vida profesional y personal; es necesario resaltar que 80% de las empresas están de acuerdo con instaurar un sistema para trabajar menos controlador (El Comercio, 2021).

A nivel local la, Municipalidad Provincial de Jaén atraviesa diversas debilidades respecto de la gestión de RR.HH., aspectos como una pésima planificación, que no permite contar con el personal suficiente y en forma oportuna en las diversas áreas administrativas; un deficiente proceso para reclutar y seleccionar personas, el mismo que se ejecuta sin tener en cuenta aspectos técnicos y de meritocracia; la inexistencia de procesos de evaluación de desempeño a los trabajadores, por lo que no se identifica los errores y corregirlos; no existen políticas de recompensas o premiación hacia los trabajadores, que estimulen su compromiso y generen satisfacción laboral; y por último se tiene un ineficiente proceso de capacitación, el cual es sólo otorgado a unos cuantos gerentes y a casi ningún trabajador, la inexistencia de un proceso de desarrollo de personal; todo ello aunado a la escasas competencias laborales de los trabajadores que hace que la gestión no logre sus objetivos institucionales y se brinde pésimos servicios a la población. Razón por la cual se ha formulado la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022?

La investigación tiene una justificación teórica, ya que según Bernal (2016) esta se da cuando la intención del estudio es crear reflexión y discusión académica respecto del conocimiento que existe, confrontar cierta teoría, contrastar los resultados o realizar epistemología de cierto conocimiento; razón por la cual se encaminará en coherencia con las diversas teorías y conceptos de gestión de los RR.HH. y las C.L., las mismas serán útiles para acrecentar la noción en la temática

mencionada; así como también serán útiles para la operacionalización de las dimensiones y sus indicadores. Tiene una justificación práctica, ya que Bernal (2016) sostiene que hay que considerar esta justificación cuando el desarrollo del estudio ayuda a solucionar ciertos problemas, o al menos plantea estrategias que cuando se aplican contribuyen a su resolución; en ese sentido, se ha obtenido como resultados que las dos variables están en un nivel bajo, por lo que de ello se plantearán recomendaciones a los funcionarios de la institución para que sean implementados en el mediano y largo plazo.

Con respecto a la justificación metodológica, el autor Bernal (2016) manifiesta que, esta se presenta cuando el estudio a realizarse propone un método nuevo o nueva estrategia que genera un conocimiento confiable y válido; por lo tanto, se aplicará y utilizará una metodología para investigar y la utilización de técnicas e instrumentos para acopiar la información de las variables. Finalmente tiene una justificación social, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que esta responde a las preguntas: ¿cuál será la trascendencia en la sociedad?, ¿quiénes serán los beneficiados de los resultados que se obtengan?, ¿qué proyección social tendrá?; por lo que, la investigación será de utilidad para la entidad, los funcionarios, los trabajadores y también para otras instituciones de gobiernos locales que tienen parecida problemática y que busquen mejorar sus procesos internos y lograr mejores resultados.

Por consiguiente, se estableció como objetivo general: determinar la relación entre la gestión de RR.HH. y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022; y los objetivos específicos: determinar la relación entre la provisión de RR.HH. y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad; determinar la relación entre la retención de RR.HH. y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad; y determinar la relación entre el desarrollo de los RR.HH. y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad. Por último, se señala la hipótesis de investigación: eexiste relación entre la gestión de RR.HH. y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito local, Montoya (2017) realizó su tesis con el propósito de realizar una propuesta de un modelo para gestionar los RR.HH. en base a competencias y acrecentar el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo propositivo; siendo la población y muestra de 93 trabajadores, el mismo que concluye en: los jefes de las diversas áreas tienen una gestión del talento humano poco competente; el desempeño por competencias de los trabajadores en la dimensión interna es poco competente; en los factores extrínsecos es apropiado y en los factores intrínsecos es poco eficiente.

Por su parte Rivas (2019) en su investigación cuyo propósito fue examinar si entre las C.L. y la gestión de RR.HH. de los trabajadores de la Micro red Salud en Catache - Santa Cruz de la Región Cajamarca, en el 2019, existe correlación. La metodología que la investigación utilizó fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, transversal y correlacional; se contó con una población y muestra de 43 trabajadores, llegándose a la siguiente conclusión: existe una correlación significativa positiva y moderada ($r=0,562$) entre las variables competencias laborales y la gestión de los RR.HH. Asimismo, el nivel en las competencias laborales es alto en más del 70%, mientras que en la gestión de los RR.HH. es de nivel medio con el 69%.

Asimismo, Oblitas (2021) ejecutó su tesis con el propósito de proponer un Plan en capacitación para incrementar y desarrollar las competencias laborales en los trabajadores de Edpyme Alternativa Agencia Cutervo. La metodología en la investigación fue de tipo no experimental, descriptivo y propositivo; utilizando una muestra de 10 trabajadores, arribando a la siguiente conclusión: las competencias que se desarrollan de forma positiva en los trabajadores son: compromiso, adaptabilidad al cambio, iniciativa, integridad, comunicación eficaz, orientación al cliente y trabajo en equipo. Asimismo, las competencias laborales de los colaboradores de manera general están en un nivel medio y adecuado. Se elaboró la propuesta del plan de capacitación y luego fue validado por expertos

Dentro del ámbito nacional, citamos a Lizonde (2018) en su investigación cuyo objetivo fue hallar la relación de la gestión en RR.HH. y las C.L. de los empleados administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. La metodología que utilizó el estudio fue con diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal; su población y muestra fue de 94 sujetos, llegando a la conclusión siguiente: existe correlación directa positiva de la gestión en RR.HH. y las C.L., con un valor de coeficiente de 0.896. Asimismo, existe una correlación directa positiva de las dimensiones en gestión de RR.HH.: como son la planificación (valor de correlación de 0.635), procesos de contratación (valor de correlación de 0.851), capacitación y desarrollo (valor de correlación de 0.725), evaluación de desempeño (valor de correlación de 0.732), y la compensación (valor de correlación de 0.418); con la variable competencias laborales.

De acuerdo a Toledo (2018) realizó una investigación con el objetivo de hallar si existe correlación entre la gestión de RR.HH. y las C.L. del personal de la Micro Red de Salud San Mateo en Huarochirí. Su diseño fue no experimental con corte transversal, con tipo de estudio descriptivo correlacional; contó con una muestra censal de 80 trabajadores, llegando a concluir de la siguiente forma: existe correlación positiva considerable entre la gestión de los RR.HH. y las competencias, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.716. Igualmente existe relación positiva considerable entre la gestión de los RR.HH. con la motivación (0.804), con el desempeño laboral (0.729), y con la capacidad laboral (0.550).

Por su parte Torren (2019) realizó su investigación con el propósito de describir la correlación de la gestión de RR.HH. y las C.L. en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios. La metodología que usó la investigación fue de alcance correlacional y con enfoque cuantitativo; su muestra fue de 54 servidores. Llegó a la conclusión: existe asociación entre la gestión de RR.HH. y las C.L., con un valor de correlación moderada de 0.648. Por otro lado, la institución no posee políticas en gestión por competencias, así como directivas o reglamentos para evaluar el desempeño por competencias; por otro lado, el proceso para desarrollar al personal está asociado a las competencias de los trabajadores administrativos en un 48%.

Según Arévalo (2020) en su tesis cuyo propósito fue estipular si la gestión de los RR.HH. tiene influencia en las competencias laborales de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Callao. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de nivel explicativo y con enfoque cuantitativo; contó con una población de 200 colaboradores y la muestra de 79, llegando a la siguiente conclusión: Se estipuló que la gestión de los RR.HH. tiene influencia en las competencias laborales, con un valor de correlación moderada de 0.631. Asimismo, se evidenció influencia de esta gestión con la dimensión logro de competencias de capacidad de ejecutar tareas, con una correlación moderada de 0.631; también existe influencia de la gestión sobre la dimensión logro de competencias según actitudes, con una correlación baja de 0.305; y por último ésta gestión tiene influencia en la dimensión logro de competencias holísticas, con un valor de correlación baja de 0.396.

En el ámbito internacional, para Méndez (2017) quien en su investigación planteó como propósito aplicar en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, R.L. – Huehuetenango, la gestión de RR.HH. por competencias. La metodología en el estudio fue de tipo descriptivo, aplicándose la entrevista mixta y teniendo como población y muestra a 61 colaboradores; llegando a la siguiente conclusión: en la Cooperativa se manifiestan pocos procesos en gestión de RR.HH. como: reclutamiento, selección, inducción, capacitación, compensación y descripción de puestos; no se evidencia el uso de competencias laborales, no se usa la planeación; el análisis y descripción de puestos se hace parcialmente. Sin embargo, sí se aplica el reclutamiento y selección de personal y se desarrolla la entrevista por competencias. Por otro lado, no se da la inducción y existe muy poca capacitación, no se evalúa al personal, no existen planes de desarrollo, sí existen las compensaciones económicas y no económicas.

Por su parte, Tunaroza (2017) realizó un estudio con el motivo de elaborar un modelo de Gestión por competencias, para permitir mejorar los procedimientos en la jefatura de RR.HH. de la empresa Peslac. El estudio utilizó la metodología de tipo exploratorio, descriptivo y concluyente; con una muestra de 74 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión: existe una falta de organización en el proceso de contratar a un empleado, así como también la falta de capacitación. El modelo

de competencias propone mejorar la organización del área de RR.HH. y una adecuada selección de personal con las competencias que el puesto exige.

Finalmente se cita a Intriago (2018) quien en su investigación para establecer la correlación del nivel en la gestión de los RR.HH. y el desarrollo de las Competencias de los colaboradores en Instituciones de Educación Superior de la Zona 4 del Ecuador. El estudio es de tipo correlacional - causal y con diseño no experimental con enfoque cuantitativo transaccional, y su muestra la conformó 290 alumnos de tres universidades. Se llegó a la conclusión: existe asociación o correlación entre la gestión de RR.HH. y las C.L. Asimismo, existe una influencia positiva entre la gestión del clima laboral y las competencias genéricas; los procesos en la gestión de los RR.HH. tienen un impacto bajo en las competencias específicas; y por último los incentivos tienen un impacto moderado con las competencias gerenciales.

Para reforzar teóricamente la investigación se tiene: En la primera variable gestión de recursos humanos, de acuerdo a González y Molina (2016) sostienen que es un proceso que permite incorporar en la empresa talentos nuevos de valor, asimismo trata de retener y desarrollar aquellas personas que son parte de la organización; propende a que la empresa posea un gran número de trabajadores con un alto potencial que generen valor en la misma. Lo que se requiere es contar con profesionales muy calificados que den servicios de calidad, no solo basta la preparación académica y tener muchos conocimientos; es importante que se utilicen adecuadamente sobre una base de valores formados.

Por su parte Alonso et al. (2018) señalan que está referida al proceso para desarrollar e incorporar nuevos individuos a la fuerza laboral, y además de desarrollar y retener a un trabajador existente. Básicamente busca resaltar a aquellos trabajadores con un potencial alto, dentro de su puesto laboral. También, significa gerenciar a sujetos de un alto valor o de alta capacidad, para otras es manejar el talento de manera general, es decir se labora en el supuesto de que todo trabajador tiene un poco de talento que se debe identificar y liberar; la gestión del talento busca un enfoque en el potencial del trabajador, lo que comprende su

futuro desempeño y si se promueve el desarrollo de forma apropiada de sus habilidades.

Por otro lado, Flores (2019) indica que el gestionar el talento humano apunta a varios fines. Uno de ellos es la retención de los trabajadores que aportan en el trabajo y dan profesionalismo a la organización, de forma que den un valor agregado. Este se constituye en uno de los comportamientos principales en las organizaciones inteligentes. Además, sirve para medir en los trabajadores su bienestar y el clima laboral; su objetivo es potencializar el talento innato, así como también proporcionar las herramientas y recursos necesarios para su desarrollo.

Asimismo, Montoya y Boyero (2016) indican que todo gerente en una corporación no debe sólo asegurar que los procedimientos y procesos en una organización se realicen bajo parámetros de eficiencia y eficacia, sino que también debe cimentar y realizar acciones que se basen en modelos simples y claros para que se compartan por todos los colaboradores que integran la organización. Por lo que, es necesario incorporar al recurso humano en toda la cadena de valor como un componente clave en los procesos estratégicos y misionales, lo que se evidenciará en su aporte y presencia cuando preste su servicio y haya una producción con calidad.

Desde la perspectiva de las teorías de la gestión de RR.HH., tenemos a la teoría de dependencia de recursos de Jeffrey Pfeffer y Gerald R. Salancik, la cual tiene el principio básico que una organización obtiene recursos de su entorno, ya que no posee las condiciones y los suficientes factores para forjar dentro de sí lo requerido para poder sobrevivir. Esto le permitirá a una organización lograr el éxito, su influencia, el poder y ser estable al largo plazo. Por tanto, esta dependencia de recursos involucra que los gerentes convienen en diseñar estrategias con el fin de negociar con agentes del entorno el intercambiar los recursos, convirtiéndolos en agentes dinámicos en busca de sobrevivir organizacionalmente (Rueda y Zapata, 2018).

Por otro lado, se cita la teoría del capital humano de Becker, la cual indica las empresas ofrecen dos tipos de entrenamiento. El general está referido a la obtención de resultados generales, y su beneficio es para los trabajadores; en el

tipo específico es la capacitación que recibe un trabajador para poder realizar bien su trabajo, y éste es el que aumenta la productividad de la empresa que paga por ésta. (Tovar, 2017).

En lo referido a las dimensiones de la gestión de RR.HH., se tienen las siguientes: la primera dimensión referida a la provisión de RR.HH., la cual es el proceso de suministro y/o provisión relacionada con el integrar sujetos a una organización. Es el proceso responsable del insumo humano, y comprende ciertas actividades como investigar el mercado, reclutar y seleccionar a personas, y su provisión a las actividades y tareas dentro de la organización. Este proceso es la entrada de la persona a un sistema de una organización, pues trata de abastecer a la organización las personas necesarias para una correcta marcha y desarrollo (Chiavenato, 2017).

La segunda dimensión referida a la retención de los RR.HH., la cual es cuando una organización capta y utiliza sus talentos en forma adecuada, y los mantiene motivados. Esta retención exige diversos cuidados importantes, entre los que sobresalen planes en remuneración, las prestaciones sociales, la calidad de vida laboral y de higiene y seguridad laboral, y las relaciones entre trabajadores (Chiavenato, 2017).

La tercera dimensión es el desarrollo de los RR.HH., el mismo que consiste en el proceso de desarrollo del recurso humano y que incluye ciertas actividades como capacitar al personal, desarrollar a éstos y a la organización; lo que representa la inversión que la organización realiza a sus trabajadores para acrecentar el aprendizaje de la organización y el know how corporativo. En la práctica, el proceso de desarrollo consiste en incrementar el talento humano y aumentar las competencias (Chiavenato, 2017).

En la variable competencias laborales, de acuerdo a Mertens (1999, citado por Veliz et al., 2016) viene a ser la aptitud que posee un sujeto para desempeñar las mismas funciones productivas en distintas situaciones y de acuerdo a los requerimientos esperados de calidad de un sector productivo. Aquella aptitud se consigue adquiriendo y desarrollando el conocimiento, la habilidad y la capacidad que se expresan en el saber, el hacer y el saber hacer. Para Pérez-Capdevila (2012,

citado en Mendieta-Ortega et al., 2020), define a estas como un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que van a permitir a una persona lograr mayores y mejores desenvolvimientos en una empresa. También se refiere a que si las personas poseen diversas características que son necesarias para realizar efectivamente cierta tarea explícita, puede pasar que esas características no sean lo suficientes y la realización de la tarea pierda eficacia.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001, citado en Coste et al., 2017), indica que la competencia laboral es el uso eficaz de las capacidades para cierto desempeño en un puesto o cargo. Representan algo más que el sólo conocimiento técnico que se refiere al saber hacer. Según este punto de vista, la concepción de competencia comprende no tan sólo las capacidades que son necesarias para ejercer una profesión u ocupación, sino además diversos comportamientos, facultades para analizar, tomar decisiones, transmitir información, entre otros. De otro lado, Troilo (2022) sostiene que, en el mundo empresarial según la mencionada entidad, el impulso de las competencias es un aspecto muy importante para emplear a los trabajadores y el sostenimiento de las organizaciones. Por esto, las organizaciones actualmente tienen interés en identificar que competencias son relevantes para un puesto de trabajo, en especial para los líderes, ya que éstos ocupan un rol principal en el mundo empresarial.

De acuerdo a Nunuy et al. (2020) expresan que el proceso de desarrollar competencias en los empleados, se hace necesario tener en cuenta sus capacidades y sus talentos; por lo que, desarrollar la carrera de los trabajadores puede darse de forma continua. Asimismo, un programa de capacitación para los trabajadores es una forma de mejorar las habilidades y los talentos; por eso es necesario considerar la importancia de la competencia del empleado en no sólo en hacer un trabajo diario, sino para que el empleado tenga la oportunidad de obtener una promoción laboral, un gran salario y resuelva los problemas de la organización. Para Allen (2008, citado en Coste, 2017), las competencias laborales constituyen diversos conocimientos, actitudes y habilidades; las que al aplicarse o demostrarse en el ámbito laboral y productivo producen resultados positivos que ayudan a lograr los objetivos de una organización.

Desde la óptica de las teorías de las competencias laborales, se cita a la teoría científica; la misma que floreció en el año de 1911 con Frederick W. Taylor, quien introdujo en una fábrica la administración científica del trabajo; donde la idea primordial fue planificar y organizar las actividades sobre el cimiento del principio de eficiencia para aumentar la productividad. En ese sentido, Taylor introdujo por vez primera el término de competencia, platicando del trabajador competente, quien es aquel que posee las destrezas que lo convierten en eficiente dentro del trabajo (Cuba, 2016). Por otro lado, la concepción de competencias en el ámbito laboral fue propuesto en 1969 por David McClelland, quien planteó la teoría de las necesidades y las tipologías de motivación inspiradas sobre las conductas, como: el logro, el poder y la afiliación. Este concepto nació en la década del sesenta, pero fue en Europa a partir del año 2001 con el Proyecto Tuning que se incluyeron como parte de la planificación de estudio en 175 universidades; en América Latina se dio inicio en el 2004 el Proyecto Tuning (Ramírez, 2020).

En lo referente a las dimensiones de la variable competencias laborales, tenemos las siguientes: la primera dimensión son las competencias genéricas, a las cuales también se les denominan transversales, y constituyen lo motivacional y lo cognitivo. Son frecuentes en muchas profesiones y se componen por los siguientes tipos de competencias: (a) Las instrumentales, que abarca la capacidad de comunicación, de análisis, de síntesis, de organización, de planificación, y de gestión e información; (b) personales, comprenden la capacidad de trabajar en equipo, habilidad en el manejo de relaciones interpersonales y tener un compromiso ético; y (c) sistémicas, abarcan el ser creativo, el ser líder, el aprendizaje con autonomía y el adaptarse a situaciones nuevas (Ruiz et al., 2017). Las competencias genéricas están situadas en el “saber estar” y el “saber ser”. Estas últimas son transferibles, ya que sirven en diversos ámbitos de las profesiones (Blanco, 2020).

La segunda dimensión son las competencias técnicas o específicas, que son aquellas que se consideran como propias de una cierta profesión en particular o específica (Hernández y Castillo, 2017). Las competencias específicas se centran más en el “saber a nivel profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar” el hacer de otras personas (Blanco, 2020). Están relacionadas de forma directa con los propios

aspectos de una ocupación, y no se transfieren fácilmente a otros contextos o situaciones laborales (por ejemplo, el manejo de una maquinaria especializada). Estas competencias poseen un grado alto de especialización, que por lo general se desarrollan en programas técnicos, son de formación en el campo laboral y son de formación en el ámbito profesional (Mertens, 1996, citado por Altamirano, 2016).

III. METODOLOGÍA

Citando a Pilozo - Cedeño (2016) indica que constituye aquella ciencia que suministra al investigador de diversos principios, conceptos y leyes para permitirle conducir un estudio científico de forma verdadera, de manera eficiente y con miras a la excelencia. Por su parte Pérez, Ocampo y Sánchez (2015) sostienen que la metodología se refiere también a diversos métodos y técnicas con rigor científico que se emplean de forma sistemática en un proceso de investigación para obtener resultados teóricamente válidos. En ese aspecto, la metodología actúa como un soporte conceptual que dirige la forma de aplicar los procedimientos en un estudio o investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, ya que citando a Gabriel-Ortega (2017) sostiene que la investigación aplicada, también llamada empírica o práctica, está caracterizada por buscar que los conocimientos que se adquieren sean aplicados o utilizados.

De acuerdo al enfoque, la investigación fue cuantitativa. Ésta según Carhuacho et al. (2019) sostienen que comprende el recopilar e interpretar datos numéricos para alcanzar resultados en las variables estudiadas.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño fue descriptivo correlacional. La investigación descriptiva pretende detallar características y perfiles de sujetos, objetos, o de otro fenómeno que se someta a cierto análisis. Por otro lado, la investigación correlacional tiene como propósito establecer un grado de relación o de asociatividad entre variables en un contexto determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, fue no experimental transversal. La investigación no experimental se ejecuta sin manejar las variables de manera intencionada; vale decir, en estos estudios no se varía premeditadamente una variable para examinar su efecto en otra variable; sólo se observa o mide sucesos en un contexto natural. Asimismo, es

transversal por cuanto el diseño transeccional recogen datos en un tiempo único y un solo instante o momento, (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El esquema propuesto es el correlacional simple: X1 y X2

3.2 Variables y operacionalización

Se estudiaron dos variables cuantitativas determinando en adelante a la gestión de recursos humanos como V1 y a las competencias laborales como V2.

Definición conceptual

V1: Es un proceso que permite incorporar en la empresa talentos nuevos de valor, asimismo trata de retener y desarrollar aquellas personas que son parte de la organización; propende a que la empresa posea un gran número de trabajadores con un alto potencial que generen valor en la misma. Lo que se requiere es contar con profesionales muy calificados que den servicios de calidad, no solo basta la preparación académica y tener muchos conocimientos; es importante que se utilicen adecuadamente sobre una base de valores formados. (González y Molina, 2016).

V2: Es la aptitud que posee un sujeto para desempeñar las mismas funciones productivas en distintas situaciones y de acuerdo a los requerimientos esperados de calidad de un sector productivo. Aquella aptitud se consigue adquiriendo y desarrollando el conocimiento, la habilidad y la capacidad que se expresan en el saber, el hacer y el saber hacer (Mertens, 1999, citado por Veliz et al., 2016).

Definición operacional

V1: Fue de aplicación el cuestionario construido para medir la V1 en los trabajadores de la MPJ, en el año 2022, a través de las dimensiones: provisión, retención y desarrollo de recursos humanos.

V2: Fue de aplicación del cuestionario construido para medir la V2 en los trabajadores de la MPJ, en el año 2022, a través de las dimensiones: competencias genéricas y competencias técnicas.

Indicadores

V1: son planeación, reclutamiento y selección de personal (pertenecientes a la dimensión provisión de RR.HH.); remuneración, planes de prestaciones sociales, calidad de vida en el trabajo y relaciones con la persona (pertenecientes a la dimensión retención de RR.HH.); capacitación del personal, desarrollo del personal y evaluación de desempeño (pertenecientes a la dimensión desarrollo de RR.HH.).

V2: son trabajo en equipo, capacidad de gestión, adaptación al cambio, orientación a resultados, atención al público, solución de conflictos, compromiso, motivación y autoestima, liderazgo (pertenecientes a la dimensión competencias genéricas); conocimiento de las funciones, conocimiento de normas municipales, conocimiento de gestión pública, conocimiento de directivas internas, manejo de informática, manejo de sistemas del estado, conocimiento de programación, conocimiento de planificación (pertenecientes a la dimensión competencias técnicas).

Escala de medición: para ambas variables es tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Citando a Arias et al. (2016) sostienen que ésta comprende conjunto de seres humanos, animales, expedientes, objetos, familias, etc.; que son la referencia para elegir una muestra cumpliendo diversos criterios que han sido predeterminados. La población comprendió 250 empleados públicos, la cual se determinaron apelando a ciertos criterios de inclusión que definieron su elección.

Criterios de inclusión: Son características que una persona objeto de estudio en particular debe tener para ser parte de una investigación. Estas son sexo, edad, grado de estudios, estado civil, nivel socioeconómico, etc. (Arias-Gómez et al., 2016). En el estudio se consideraron a mujeres y varones de 20 a 70 años de edad, en la condición de contratados y nombrados, con estudios de educación secundaria, de educación superior técnica y de educación superior universitaria.

Criterios de exclusión: Son características que las personas presentan y por lo cual pueden alterar o modificar los resultados, y que los considera no ser tomados en cuenta para el estudio. Estos criterios están asociados con la edad, etnia, presencia de enfermedades, embarazos, etc. (Arias-Gómez et al., 2016). Los criterios que se tuvieron en cuenta en la exclusión son los siguientes: servidores públicos que se ausentaran al centro laboral por diversos motivos, como estar de vacaciones, por enfermedad o por inasistencia durante el día y hora proyectada para aplicar el instrumento.

3.3.2 Muestra

De acuerdo a Quispe et al. (2020) realizar el cálculo de la muestra constituye un aspecto importante en las investigaciones cuantitativas, por cuanto nos permite conocer cuál es la cantidad mínima de participantes que se necesitan para que una hipótesis sea probada. En ese sentido, se reduce costos y se maximiza el uso de recursos garantizando la factibilidad de la investigación.

El cuestionario fue administrado a 152 empleados públicos de la entidad edil. Para encontrar esta, se acudió a la fórmula estadística de proporciones de una población finita como se muestra en el Anexo 6.

3.3.3 Muestreo

En la investigación se usó el muestreo probabilístico simple, por cuanto Otzen y Manterola (2017) sostienen que esta técnica de muestreo va a garantizar que las personas que integran la población, todos tienen una igual oportunidad de ser incluidos en la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis

Es aquella que al final produce la información o datos que se examinarán a través de procedimientos estadísticos. Con frecuencia pueden ser las mismas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo que, se consideró a cada servidor público que participó del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Fue utilizada la técnica de la encuesta. De acuerdo a Ponce y Pasco (2015) indican que es la estrategia general, donde el investigador efectúa esfuerzos para saber qué características tiene un fenómeno organizacional al detalle, sobre la base de la información alcanzada por las personas relevantes para la investigación. Esta técnica es utilizada comúnmente para responder a interrogaciones como dónde, cuánto, quién y qué.

Instrumento

Teniendo en cuenta la escala tipo Likert se utilizó el cuestionario, el mismo que se compone de diversas interrogaciones que son manifestadas con alternativas opciones de respuestas por el cual la persona optará una de estas según la escala; la cual posee un valor numérico. El cuestionario en la variable gestión del RR.HH. y la variable competencias laborales lo conforman 34 preguntas las cuales midieron a nuestra variable en estudio.

Para responder la pregunta, cada sujeto eligió la alternativa que mejor le pareció, teniendo en cuenta la valoración en ambas variables que fue: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Validez

Citando a Hernández et al. (2014, como se citó en Alvarado et al., 2022) mencionan que esta es el grado por el cual un instrumento verdaderamente mide la variable que intenta medir. Por su parte, Babativa (2017) sostienen que es una cualidad que tiene un instrumento y que admite establecer un cierto grado de correspondencia entre el cuestionario y la variable que se medirá.

Con el propósito realizar esta validez se acudió al juicio de expertos; por lo que, se remitieron cartas de invitación a tres profesionales, con mucha experiencia profesional y con el grado de magister o doctor. Ellos son los siguientes: (a) Metodólogo: Dra. Lupe Esther Graus Cortez, (b) Estadístico: Mg. Luis Torres Cabanillas, y (c) Especialista: Dr. Andrés Francisco Altamirano Arana. A estos

expertos en investigación, se les adjuntó en la carta de invitación, un formato en el cual constó de: definiciones conceptuales de las variables, sus dimensiones e indicadores, los cuestionarios, y la definición de los aspectos a medir. Los expertos evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad; y luego dieron su apreciación, sus sugerencias y observaciones. Finalmente, se hizo el rediseño del cuestionario y luego se sometió a la confiabilidad.

Confiabilidad

De acuerdo a Hernández et al. (2014) describen se refiere que cuando un cuestionario se aplica de manera repetitiva a sujetos o personas similares, se logran resultados similares. Para hallar esta fiabilidad, se acudió al Alpha de Cronbach, se tuvo como resultado según se muestra en el Anexo 5 ($V1 \alpha = 0.980$ y $V2 \alpha = 0.976$); interpretando que en ambas variables el grado de confiabilidad es excelente (George y Mallery, 2003, como se citó en Hernández y Pascual, 2017).

3.5 Procedimientos

Para la recogida de la información se hizo a través del instrumento cuestionario, el mismo que fue construido en ambas variables por 34 preguntas y con una escala de Likert; estos cuestionarios para su validez fueron sometidos al juicio de expertos por tres profesionales y posteriormente para determinar su fiabilidad se realizó una prueba piloto en 20 sujetos para hallar el coeficiente de Alfa de Cronbach, dando como resultados un excelente nivel de fiabilidad en ambos cuestionarios; quedando listos para su aplicación en la muestra de estudio de la MPJ.

Luego, con el propósito de poder llevar a cabo el estudio, se requirió el autorización respectiva a la Gerencia de la Municipalidad Provincial de Jaén; quien concedió el permiso respectivo para llevar adelante las encuestas a los servidores de la mencionada entidad. Luego de ello, se realizó una coordinación con los gerentes y sub gerentes de las diversas unidades orgánicas, para aplicar el cuestionario, sin provocar el desarreglo en la entidad y todo en el horario normal de trabajo. Posteriormente, se aplicó a los trabajadores el instrumento, en el horario propicio no causando incomodidad en ellos; quienes lograron concentrarse y exteriorizar sus respuestas con honestidad y seguridad.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez que el instrumento fue aplicado a los trabajadores, se recogió la información para luego ser ingresada y procesada con el apoyo del software estadístico SPSS y Microsoft Excel. A partir de ello, se consiguieron los resultados en coherencia con los objetivos propuestos en el estudio, los cuales sirvieron para el análisis e interpretación y luego de ello realizar las conclusiones y recomendaciones; para ello, se utilizó el análisis descriptivo univariado, que a partir de la baremación se determinó el nivel de las variables. Por otro lado, se utilizó el análisis descriptivo bivariado para hallar la correlación bilateral de las tablas cruzadas, de esa forma se determinaron las asociaciones o correlaciones entre las variables y se pudo alcanzar los resultados de cada objetivo específico.

Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad, la cual permitió conocer si los datos obtenidos en el análisis descriptivo bivariado tienen una distribución normal o no, y de acuerdo a ello se determinó que el tipo de estadígrafo a utilizar fue la prueba de Rho de Spearman. Finalmente, se efectuó el análisis inferencial bivariado, donde se hizo en la hipótesis planteada la validación a través de la prueba de Rho Spearman, dando como resultado el grado de asociatividad o correlación entre las variables del presente estudio, así como también las correlaciones de las dimensiones de la V1 con la V2, y finalmente se determinó que se acepta la hipótesis alterna.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes principios:

(a) Principio de transparencia, procediendo sin generar conflicto de interés y manejando el conflicto, ya sea este monetario o de otra forma; (b) Principio de autonomía, donde los sujetos que en la investigación formen parte decidan de forma libre si participaran o se retiraran de ella en el momento que consideren oportuno; (c) Principio de integridad humana, por el cual el ser humano es reconocido por encima del interés de la ciencia, independientemente del estatus social, de su procedencia, su etnia, su género, etc.; (d) Principio de equidad, donde en la investigación existe un trato igualitario a los participantes, sin alguna exclusión, para que ésta tenga un buen desarrollo;

(e) Principio de respeto a la propiedad intelectual, donde quien realiza la investigación respetará de otros investigadores la propiedad intelectual, en el que incluye evitar de forma total o parcial el plagio de otras investigaciones y de otros autores; (f) Principio de autenticidad, que refiere a las reglas para citar y referenciar a los autores; (g) Principio de interés, que indica el explicar y aclarar al personal los beneficios y utilidad del estudio; (h) Principio de originalidad, para evitar el llamado plagio, usando el software turnitin con un nivel de coincidencias menor al 25% y demostrar que la información es original.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

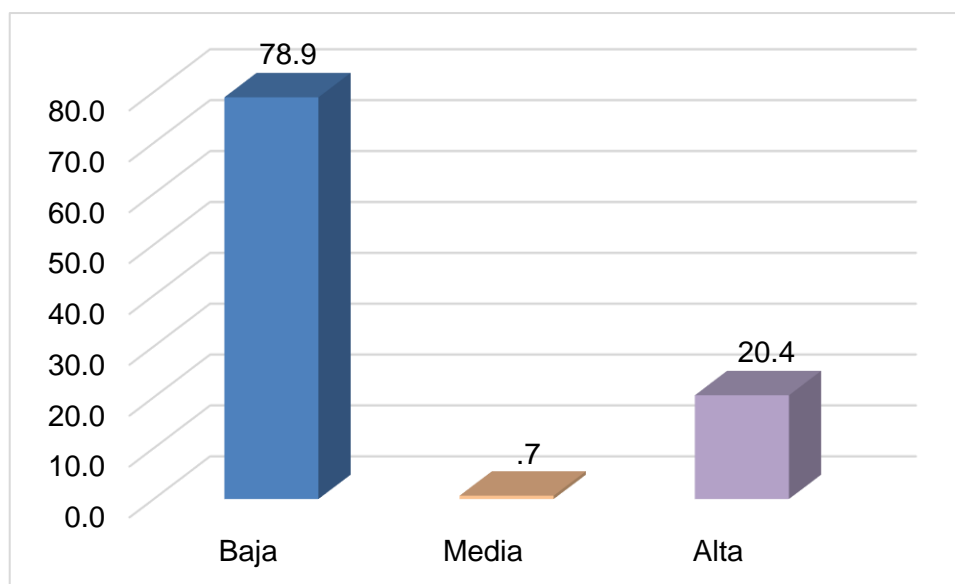
Frecuencias de la variable gestión de recursos humanos

	f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	120	78.9	78.9	78.9
Media	1	.7	.7	79.6
Alta	31	20.4	20.4	100.0
Total	152	100.0	100.0	

Nota. Datos de cuestionario aplicado en la V1

Figura 1

Histograma de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos



Nota. Según se aprecia en la tabla 1 y la figura 1, del total (100%) de los trabajadores encuestados; el 78.9% percibe que la gestión de recursos humanos en la entidad es de nivel bajo, el 0.7% de servidores señala que es de nivel medio y el 20.4% de trabajadores percibe que es de nivel alto.

Tabla 2

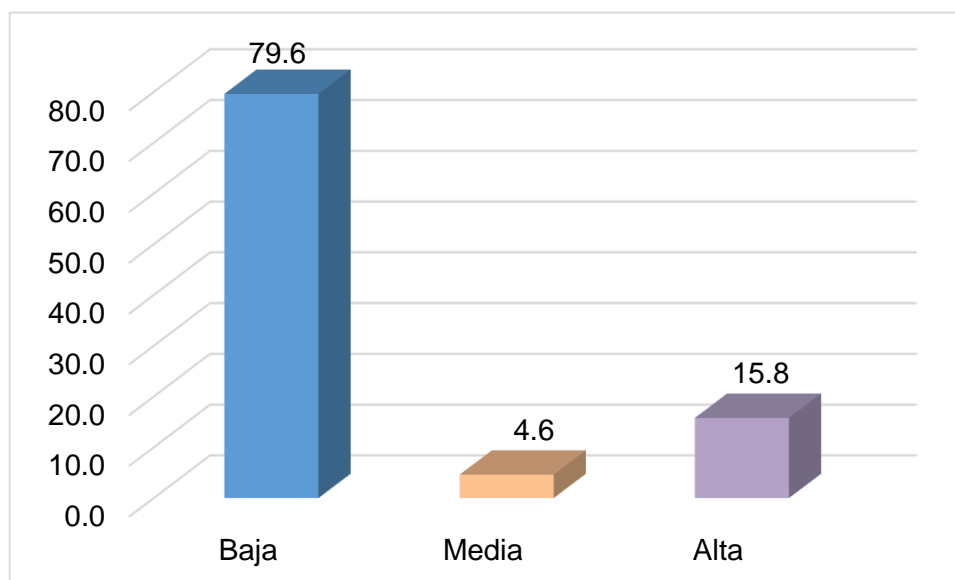
Frecuencias de la dimensión provisión de recursos humanos

		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	121	79.6	79.6	78.9
	Media	7	4.6	4.6	84.2
	Alta	24	15.8	15.8	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Nota. Datos de cuestionario aplicado en la V1.

Figura 2

Histograma de frecuencias de la dimensión provisión de recursos humanos



Nota. Según se aprecia en la tabla 2 y la figura 2, del total (100%) de los trabajadores encuestados; el 79.6% percibe que la provisión de recursos humanos en la entidad es de nivel bajo, el 4.6% de servidores señala que es de nivel medio y el 15.8% de trabajadores percibe que es de nivel alto.

Tabla 3

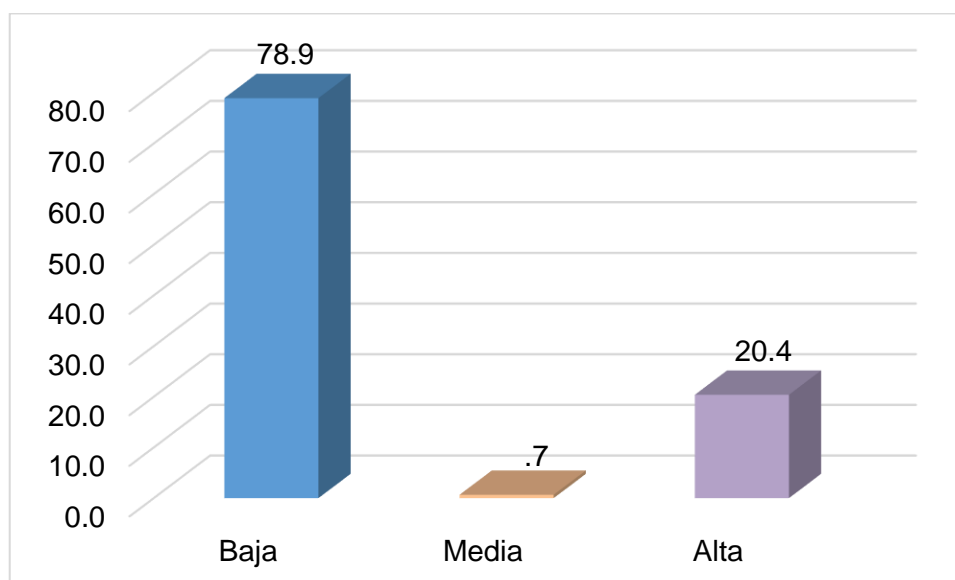
Frecuencias de la dimensión retención de recursos humanos

		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	120	78.9	78.9	78.9
	Media	1	.7	.7	79.6
	Alta	31	20.4	20.4	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Nota. Datos de cuestionario aplicado en la V1.

Figura 3

Histograma de frecuencias de la dimensión retención de recursos humanos



Nota. Según se aprecia en la tabla 3 y la figura 3, del total (100%) de los trabajadores encuestados; el 78.9% percibe que la retención de recursos humanos en la entidad es de nivel bajo, el 0.7% de servidores señala que es de nivel medio y el 20.4% de trabajadores percibe que es de nivel alto.

Tabla 4

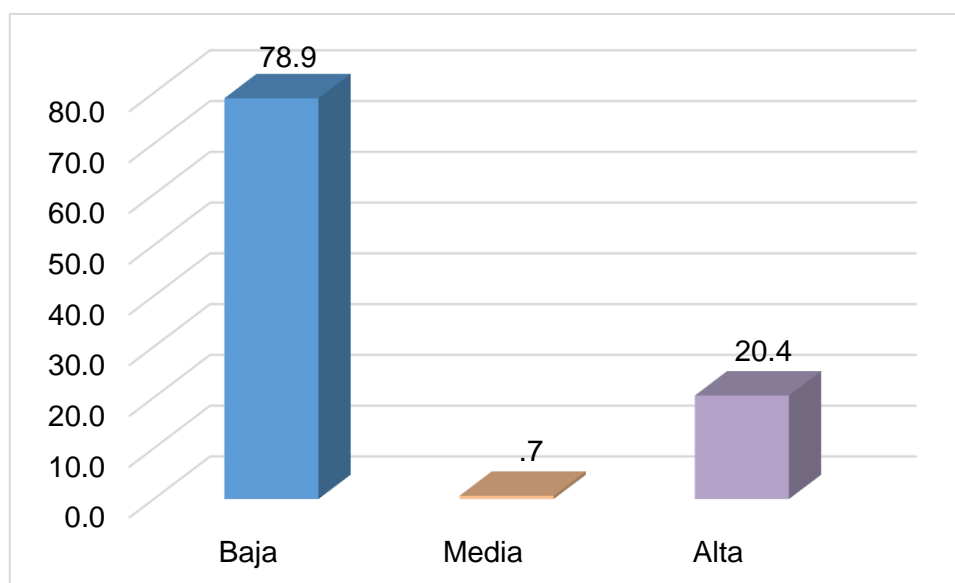
Frecuencias de la dimensión desarrollo de recursos humanos

		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	120	78.9	78.9	78.9
	Media	1	.7	.7	79.6
	Alta	31	20.4	20.4	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Nota. Datos de cuestionario aplicado en la V1.

Figura 4

Histograma de frecuencias de la dimensión desarrollo de recursos humanos



Nota. Según se aprecia en la tabla 4 y la figura 4, del total (100%) de los trabajadores encuestados; el 78.9% percibe que el desarrollo de recursos humanos en la entidad es de nivel bajo, el 0.7% de servidores señala que es de nivel medio y el 20.4% de trabajadores percibe que es de nivel alto.

Tabla 5

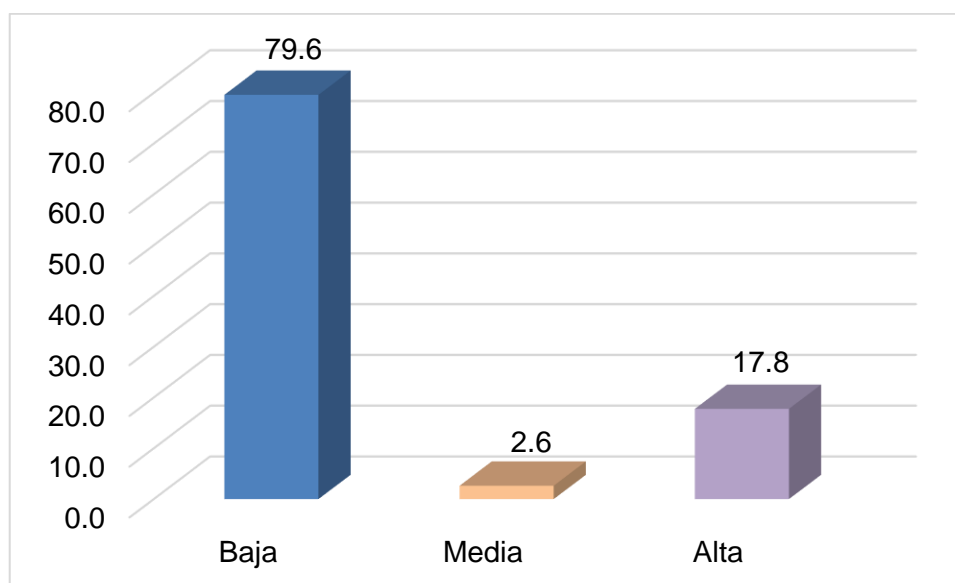
Frecuencias de la variable competencias laborales

		f	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	121	79.6	79.6	79.6
	Media	4	2.6	2.6	82.2
	Alta	27	17.8	17.8	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

Nota. Datos de cuestionario aplicado en la V2.

Figura 5

Histograma de frecuencias de la variable competencias laborales



Nota. Según se aprecia en la tabla 5 y la figura 5, del total (100%) de los trabajadores encuestados; el 79.6% percibe que las competencias laborales en la entidad es de nivel bajo, el 2.6% de servidores señala que es de nivel medio y el 17.8% de trabajadores percibe que es de nivel alto.

4.2 Análisis descriptivo bivariado

Tabla 6

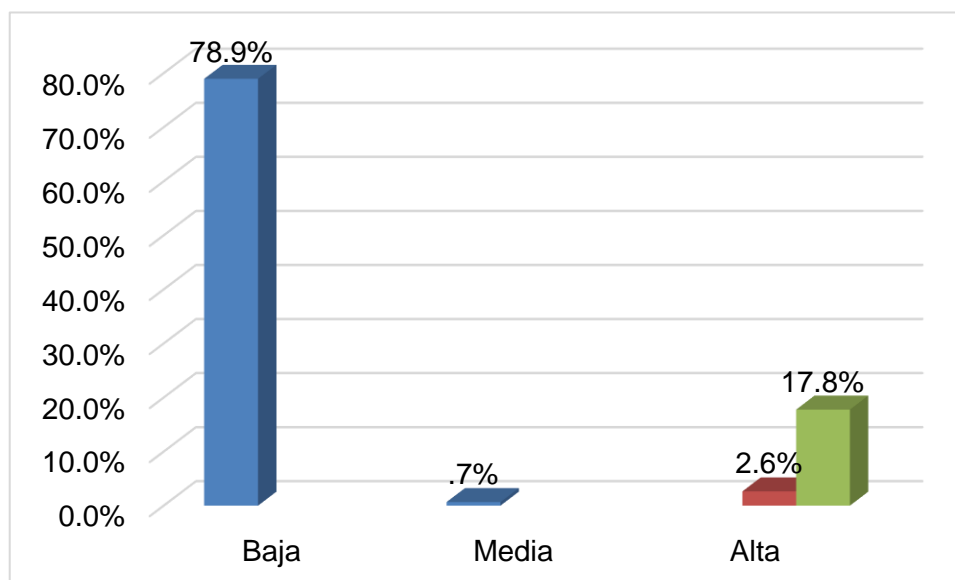
Cruce entre la gestión recursos humanos y las competencias laborales

		Competencias laborales			Total
		Baja	Media	Alta	
Gestión recursos humanos	Baja	78.9%			78.9%
	Media	.7%			.7%
	Alta		2.6%	17.8%	20.4%
Total		79.6%	2.6%	17.8%	100.0%

Nota. Datos de cuestionario aplicado en las variables

Figura 6

Cruce entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales



Nota. En la presente tabla 6 y la figura 6 se puede demostrar el cruce de las variables gestión de recursos humanos y competencias laborales. Teniendo en cuenta que el objetivo general es determinar la relación entre la V1 y la V2 en los trabajadores de la MPJ, 2022; se tienen que del total de los trabajadores encuestados, el 78.9% exteriorizaron que el cruce de variables gestión de recursos humanos y competencias laborales resultó en un nivel bajo; y el 17.8% respondieron que el cruce de las variables se manifiesta en un nivel alto.

Tabla 7

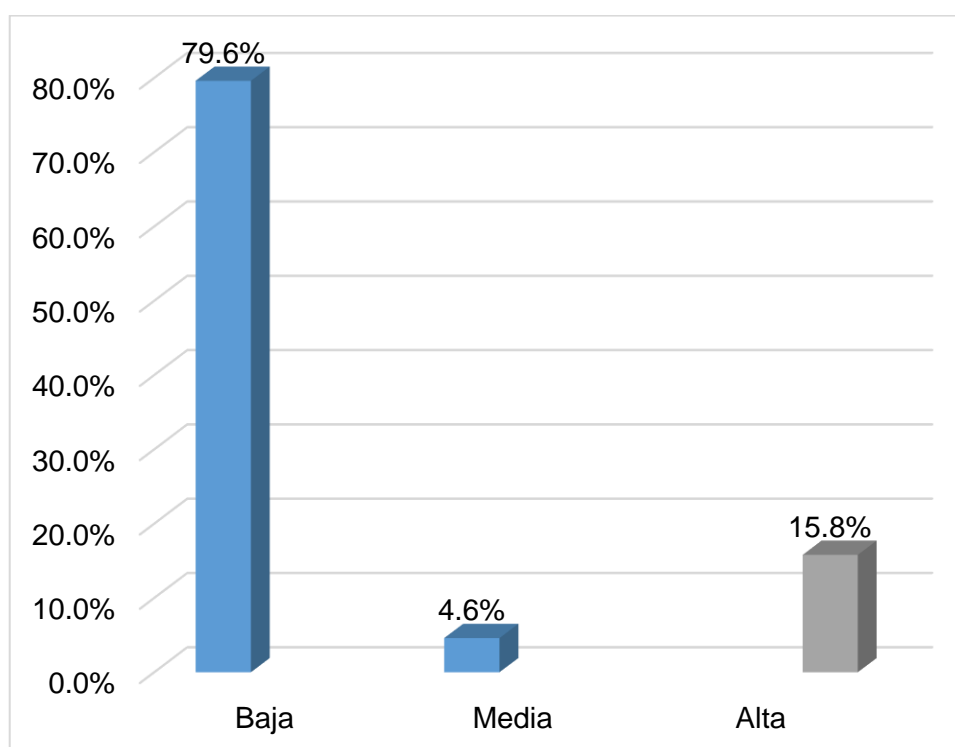
Cruce entre la dimensión provisión recursos humanos y las competencias laborales

		Competencias laborales			Total
		Baja	Media	Alta	
Provisión recursos humanos	Baja	79.6%			79.6%
	Media	4.6%			4.6%
	Alta			15.8%	15.8%
Total		79.6%	2.6%	17.8%	100.0%

Nota. Datos de cuestionario aplicado en las variables

Figura 7

Cruce entre la dimensión provisión recursos humanos y las competencias laborales



Nota. En la presente tabla 7 y la figura 7 se puede demostrar el cruce de la dimensión provisión de RR.HH. y C.L.. Teniendo en cuenta que el primer objetivo específico es determinar la relación entre la provisión de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la MPJ, 2022; se tienen que del total de los trabajadores encuestados, el 79.6% exteriorizaron que el cruce de provisión y competencias laborales resultó en un nivel bajo; el 4.6% en un nivel medio y el 15.8% respondieron que el cruce se muestra en un nivel alto.

Tabla 8

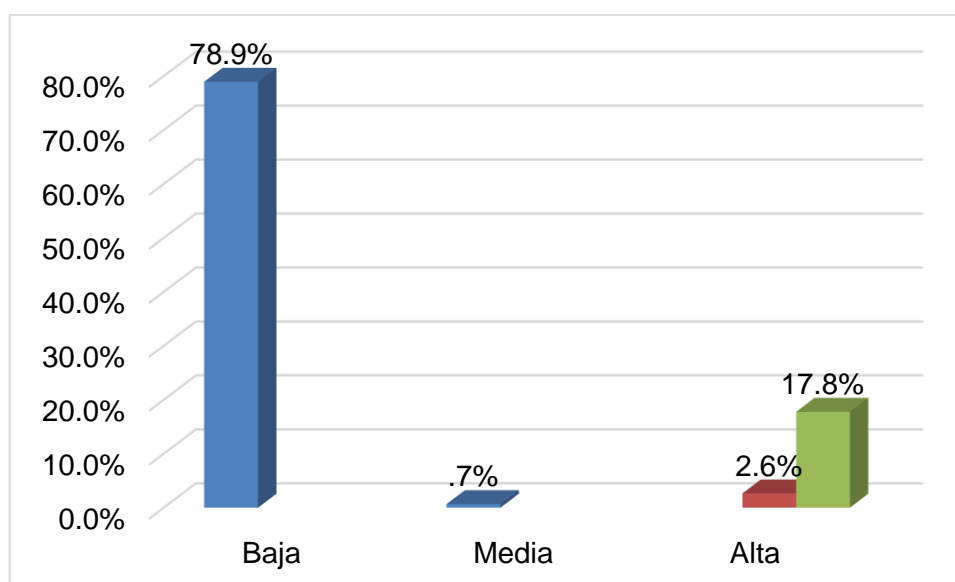
Cruce entre la dimensión retención recursos humanos y las competencias laborales

		Competencias laborales			Total
		Baja	Media	Alta	
Retención recursos humanos	Baja	78.9%			78.9%
	Media	.7%			.7%
	Alta		2.6%	17.8%	20.4%
Total		79.6%	2.6%	17.8%	100.0%

Nota. Datos de cuestionario aplicado en las variables

Figura 8

Cruce entre la dimensión retención recursos humanos y las competencias laborales



Nota. En la presente tabla 8 y la figura 8 se puede demostrar el cruce de la dimensión retención de RR.HH. y C.L. Teniendo en cuenta que el segundo objetivo específico es determinar la relación entre la retención de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la MPJ, 2022; se tienen que del total de los trabajadores encuestados, el 78.9% exteriorizaron que el cruce de retención y competencias laborales resultó en un nivel bajo; el 0.7% en un nivel medio y el 17.8% respondieron que el cruce se muestra en un nivel alto.

Tabla 9

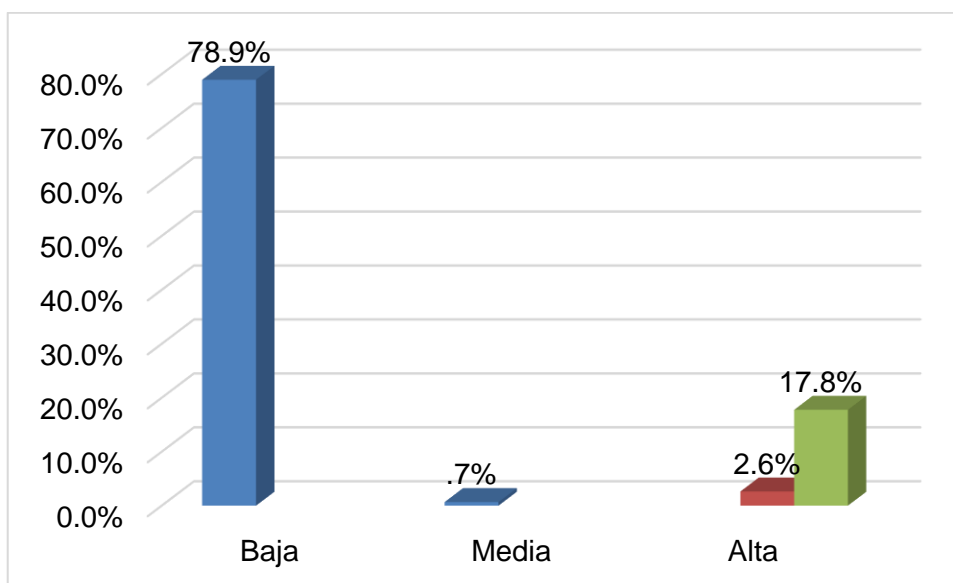
Cruce entre la dimensión desarrollo recursos humanos y las competencias laborales

		Competencias laborales			Total
		Baja	Media	Alta	
Desarrollo recursos humanos	Baja	78.9%			78.9%
	Media	.7%			.7%
	Alta		2.6%	17.8%	20.4%
Total		79.6%	2.6%	17.8%	100.0%

Nota. Datos de cuestionario aplicado en las variables

Figura 9

Cruce entre la dimensión desarrollo recursos humanos y las competencias laborales



Nota. En la presente tabla 9 y la figura 9 se puede demostrar el cruce de la dimensión desarrollo de RR.HH. y C.L. Teniendo en cuenta que el tercer objetivo específico es determinar la relación entre el desarrollo de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la MPJ, 2022; se tienen que del total de los trabajadores encuestados, el 78.9% exteriorizaron que el cruce del desarrollo y competencias laborales resultó en un nivel bajo; el 0.7% en un nivel medio y el 17.8% respondieron que el cruce se muestra en un nivel alto.

4.3 Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,485	152	,000	,502	152	,000
Provisión de recursos humanos	,489	152	,000	,494	152	,000
Retención de recursos humanos	,485	152	,000	,502	152	,000
Desarrollo de los recursos humanos	,485	152	,000	,502	152	,000
Competencias laborales	,486	152	,000	,499	152	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Para conocer si los datos tienen o siguen una normal distribución, se acudió a la prueba de normalidad. Para ello, por ser la muestra mayor a 50 es decir de 152 trabajadores, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov; teniendo como resultados según se detalla en la Tabla 10 que el valor de significancia en las variables e indicadores es de 0.000, siendo éste menor a 0.05. Demostrándose que los datos no tienen una distribución normal, aplicando el estadígrafo de Rho de Spearman para muestras no paramétricas y poder evaluar el grado de correlación que existe entre las variables estudiadas.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

- Ho No existe relación entre la gestión de RR.HH. y C.L en los trabajadores de la MPJ, 2022.
- Ha Existe relación entre la gestión de RR.HH. y C.L en los trabajadores de la MPJ, 2022.

Tabla 11*Prueba de hipótesis general*

		Gestión de RR.HH.	Compet. laborales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,985 **
	Gestión de RR.HH.	Sig. (bilateral)	,000
		N	152
		Coefficiente de correlación	,985 **
	Compet. laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	152

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

Nota. En la tabla 11, se observa que la relación de la prueba de Rho de Spearman entre la V1 y V2 es significativa, el nivel de correlación fue de 0,985, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre las variables de estudio. Se mostró una curva de tendencia positiva, deduciéndose que la asociación o relación es directamente proporcional; es decir, a mayor gestión de recursos humanos mayor serán las competencias laborales en los trabajadores de la MPJ.

Decisión. Siendo la significancia (Bilateral) = 0.000 < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se permite la alterna.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre la provisión de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Ha Existe relación significativa entre la provisión de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica

		Provisión de RR.HH.	Compet. laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,997**
	Provisión de RR.HH.	Sig. (bilateral)	,000
	N	152	152
	Coeficiente de correlación	,997**	1,000
	Compet. laborales	Sig. (bilateral)	,000
	N	152	152

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

Nota. En la tabla 12, se observa que la relación de la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión provisión de RR.HH. y las C.L. es significativa, el nivel de correlación fue 0,997, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre la D1 y la variable competencias laborales. Se mostró una curva de tendencia positiva, deduciéndose que la asociación o relación es directamente proporcional; es decir, a mejor provisión de RR.HH. mejores serán las C.L. en los trabajadores de la MPJ.

Decisión. Siendo la significancia (Bilateral) = 0.000 < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se permite la alterna.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre la retención de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Ha Existe relación significativa entre la retención de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica

		Retención de RR.HH.	Compet. laborales
Rho de Spearman	Retención de RR.HH.		
	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
Compet. laborales	Retención de RR.HH.		
	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Nota. En la tabla 13, se observa que la relación de la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión retención de RR.HH. y las C.L. es significativa, el nivel de correlación fue 0,985, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre la D2 y la variable competencias laborales. Se mostró una curva de tendencia positiva, deduciéndose que la asociación o relación es directamente proporcional; es decir, a mejor retención de RR.HH. serán las C.L. en los trabajadores de la MPJ.

Decisión. Siendo la significancia (Bilateral) = 0.000 < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se permite la alterna.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística

Ho No existe relación significativa entre el desarrollo de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Ha Existe relación significativa entre el desarrollo de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica

		Desarrollo de RR.HH.	Compet. laborales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,985**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	152	152
	Coefficiente de correlación	,985**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

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

Nota. En la tabla 14, se observa que la relación de la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo de RR.HH. y las C.L. es significativa, el nivel de correlación fue 0,985, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre la D3 y la variable competencias laborales. Se mostró una curva de tendencia positiva, deduciéndose que la asociación o relación es directamente proporcional; es decir, a mejor desarrollo de RR.HH. mejores serán las C.L. en los trabajadores de la MPJ.

Decisión. Siendo la significancia (Bilateral) = 0.000 < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se permite la alterna.

V. DISCUSIÓN

El estudio desarrollado con la finalidad determinar la relación que existe entre la gestión de RR.HH. y C.L en los colaboradores de la MPJ, Año 2022; así también se formuló como primer objetivo específico determinar la relación entre la provisión de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad; determinar la relación entre la retención de RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad; y determinar la relación entre el desarrollo de los RR.HH. y las C.L. en los trabajadores de la Municipalidad.

Para realizar la interpretación de la discusión de los resultados en el estudio desarrollado, en primer lugar, se ha contrastado la hipótesis general referida a la relación de la gestión de RR.HH. y las C.L. en los colaboradores de la M.P.J, frente a los hallazgos indicados en los antecedentes internacionales y nacionales. Los resultados descriptivos que se han obtenido del análisis univariado respecto de la variable gestión de RR.HH., mostró que el 20.4% de los encuestados perciben que es de nivel alta, el 0.7% es de nivel medio y el 78.9% es de nivel bajo; sin embargo, en el resultado descriptivo univariado obtenido en las competencias laborales los trabajadores manifestaron que el 17.8% es de nivel alto, el 2.6% es de nivel medio y el 79.6% es de nivel bajo.

En el cruce de variables para relacionar la gestión de RR.HH. y las C.L. en los colaboradores de la M.P.J., nos muestra un resultado que se obtuvo en el coeficiente de correlación de estadígrafo Rho Spearman 0.985 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000; asimismo, existe una correlación bilateral positiva perfecta entre las variables de estudio. Resultado que se puede comparar con Rivas (2019) quien en su estudio realizado en la Micro red Salud en Catache - Santa Cruz, determinó que existe una correlación significativa positiva y moderada ($r=0,562$) entre las variables C.L. y la gestión del RR.HH.; también se compara con Lizonde (2018) quien en su investigación en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, determinó que existe correlación directa positiva de la gestión en RR.HH. y las C.L., con un valor de coeficiente de 0.896.

Asimismo, se compara con Toledo (2018) en su investigación llevada a cabo en la Micro Red de Salud San Mateo en Huarochirí, donde determinó que existe correlación positiva considerable entre la gestión del RR.HH. y las C.L., con un

coeficiente de Rho de Spearman de 0.716. Estos hallazgos se sustentan teóricamente con lo manifestado por Jama-Zambrano (2018) sostiene que la gestión de RR.HH. comprende un conjunto de prácticas y políticas necesarias para la administración de todos los aspectos afines con los trabajadores, comprendiendo el reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar, evaluar el desempeño, remunerar y otorgar calidad de vida. Esta gestión tiene muchas orientaciones, como el planeamiento de las necesidades de los trabajadores, la motivación laboral, la comunicación interna etc. El éxito de la empresa depende de una apropiada gestión del talento humano.

Por su parte, los autores Legge y Armstrong (2006, 2009, como se citó en Adame et al., 2017) aseveran que las unidades de RR.HH. ha ocupado un papel estratégico y relevante para este proceso de creación, sensibilización y renovación de sus prácticas y políticas, situándolas siempre más a los intereses de sus trabajadores, por ser los actores principales en el lograr los resultados, ya que son generadores del conocimiento, de la innovación y de la capacidad organizativa. Por otro lado, las políticas en la gestión de personal precisan el marco para posibilitar conseguir los objetivos de la entidad, operando en la unidad de gestión de recursos humanos como guías para pensar y actuar. Para Lavkush (2022) la ventaja competitiva de una organización es su talento humano, tanto así que su desempeño afecta el desempeño de una organización; si los empleados poseen conocimientos especializados los distinguirán de sus rivales, por lo que se hace difícil mantener a los empleados brillantes en el lugar de trabajo. Adquirir el talento humano fortifica la estrategia organizacional, lo que implica hallar y utilizar a los mejores trabajadores, educarlos para roles futuros de liderazgo y administrar su desempeño.

En el cruce de la dimensión y la variable para relacionar la provisión de RR.HH. y las C.L. en los colaboradores de la M.P.J., nos muestra un resultado que se obtuvo en el coeficiente de correlación de estadígrafo Rho Spearman 0.997 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000; asimismo, existe una correlación bilateral positiva perfecta entre la D1 y la variable competencias laborales. Resultado que se puede comparar con Rivas (2019) quien en su estudio realizado en la Micro red Salud en Catache - Santa Cruz, determinó que existe una correlación significativa positiva y

moderada ($r=0,514$) entre la dimensión integración y la variable competencias laborales; también se compara con Torren (2019) en su investigación realizada en la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios, determinó que existe una moderada correlación ($r=0,467$) entre la dimensión procesos para integrar personas y la variable competencias laborales; igualmente se compara con León (2018) en su investigación realizada en Unidad Ejecutora N° 4 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento-Lima, determinó que existe relación alta ($r=0,663$) entre la dimensión contratación y la variable competencias laborales.

Estos hallazgos se sustentan teóricamente con lo manifestado por Rivera-García (2019) quien sostiene que la importancia de considerar el talento humano, radica en que el comportamiento de un integrante de una entidad no es consecuencia de factores existentes organizacionales, sino que obedecen de la percepción que tiene el colaborador de cada uno de estos factores y en gran medida de las experiencias, interacciones y actividades que cada integrante tenga en la entidad. Por otro lado, para efectuar la contratación de personas en una entidad la puerta de ingreso es la selección, lo que comprende un complejo proceso, ya que se escoge a la persona más idónea para cubrir una vacante en la entidad tomando las necesidades como parámetro de la empresa. Obedeciendo de cuan bien se haya realizado este proceso, tendrá como resultado que una organización funcione, se desarrolle y crezca.

En el cruce de la dimensión y la variable para relacionar la retención de RR.HH. y las C.L. en los colaboradores de la M.P.J., nos muestra un resultado que se obtuvo en el coeficiente de correlación de estadígrafo Rho Spearman 0.985 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000; asimismo, existe una correlación bilateral positiva perfecta entre la D2 y la variable competencias laborales. Resultado que se puede comparar con Rivas (2019) quien en su estudio realizado en la Micro red Salud en Catache - Santa Cruz, determinó una relación positiva baja ($r=0,514$) de la dimensión Retención y las competencias laborales; se compara también con Torren (2019) en su investigación realizada en la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios, determinó que existe una moderada correlación ($r=0,605$) entre la dimensión procesos para recompensar personas y la variable competencias laborales; igualmente se compara con León (2018) en su investigación realizada en

Unidad Ejecutora N° 4 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento-Lima, determinó que existe relación muy baja ($r=0,038$) entre la dimensión retribuciones y la variable competencias laborales.

Estos hallazgos se sustentan teóricamente con lo manifestado por Meneses (2019), quien sustenta que para evitar la continua rotación del RR.HH. de toda organización, se requiere tener un ambiente laboral atractivo y agradable, que viabilice el desarrollo pleno de las habilidades y capacidades necesarias para lograr los objetivos propuestos por ambas partes. Para enfrentar la rotación del personal, se deben cambiar las políticas de personal existentes y redelinear los cargos para que sean más atractivos y deseables. Se estima como primera medida, realizar un reclutamiento que muestren las distintas motivaciones y expectativas que tienen los colaboradores al momento de anhelar a una vacante; esto, con la finalidad de saber si el interés del candidato se ajusta con los objetivos propuestos por la entidad. Asimismo, es beneficioso replantear el tema de remuneraciones, que esté acorde a las capacidades y responsabilidades de cada colaborador, para que la remuneración sea justa y que conciba motivación para retener al trabajador indicado.

En el cruce de la dimensión y la variable para relacionar el desarrollo de RR.HH. y las C.L. en los colaboradores de la MPJ, nos muestra un resultado que se obtuvo en el coeficiente de correlación de estadígrafo Rho Spearman 0.985 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000; asimismo, existe una correlación bilateral positiva perfecta entre la D3 y la variable C.L. Resultado que se puede comparar con Rivas (2019) quien en su estudio realizado en la Micro red Salud en Catache - Santa Cruz, determinó una relación positiva moderada ($r=0,516$) de la dimensión desarrollo y las competencias laborales; se compara también con Torren (2019) en su investigación realizada en la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios, determinó que existe una moderada correlación ($r=0,696$) entre la dimensión procesos para desarrollar personas y la variable competencias laborales; igualmente se compara con León (2018) en su investigación realizada en Unidad Ejecutora N° 4 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento-Lima, determinó que existe relación alta ($r=0,744$) entre la dimensión desarrollo de empleados y la variable competencias laborales.

Estos hallazgos se sustentan teóricamente con lo expresado por Rasool (2019) quien indica que el desarrollo del RR.HH. es una parte medular al reestructurar las organizaciones, por cuanto sea que el objetivo sea desarrollar la infraestructura de la entidad, optimar los procesos a nivel comercial o acrecentar el conocimiento, la innovación u otros aspectos organizacionales. En ambientes organizacionales muy dinámicos, las recompensas que se derivan de inversiones en talentos humanos son reconocidas por profesionales y académicos, especialmente en la actualidad con énfasis en entidades innovadoras enfocadas en el conocimiento. En este contexto, desarrollar talentos humanos juega un rol importante para lograr un desempeño organizacional con sostenibilidad.

VI. CONCLUSIONES

Casares-Salazar et al. (2019) sostienen que en esta parte se enuncian en la investigación los principales resultados sin justificarlos nuevamente y sin presentar hallazgos nuevos. Cada conclusión se debe presentar brevemente y estar fundamentada en el material que se ha presentado en el documento previamente. Es conveniente acentuar lo significativo e importante, así como también cualquier autocrítica.

Primera: Conforme los resultados descriptivos del análisis univariado en la V1, se halló que el 20.4% son de nivel alto, el 0.7% de nivel medio y el 78.9% de nivel bajo. Para el caso de la V2, se encontró que el 17.8% son de nivel alto, el 2.6% de nivel medio y el 79.6% de nivel bajo. Del cruce de las dos variables el resultado es un nivel de coeficiente de correlación de 0.870 y un sig. (Bilateral) = 0.000 fundamentando la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables. En conclusión, los resultados descriptivos univariado de relevancia que perciben los trabajadores en la V1: no se aplica la experiencia del personal para monitorear los procesos de selección, consideran que el reclutamiento de personal no es fundamental y no motiva al trabajador, no se consideran bonos al cumplir metas, y no forman al trabajador al largo plazo en gestión pública. En la V2, los problemas de relevancia son: no se considera el desarrollo de personal, los planes de recursos humanos no se orientan a resultados, no toman en cuenta las directivas internas para otorgar un plan de prestación social, y poco se capacita al trabajador en planificación estratégica y operativa.

Segunda: Conforme los resultados descriptivos del análisis univariado respecto la dimensión provisión de RR.HH., se halló que el 15.8% es de nivel alto, el 4.6% que es de nivel medio y el 79.6% que es de nivel bajo. Del cruce de la dimensión provisión de recursos humanos y las competencias laborales el resultado obtenido es un nivel de coeficiente de correlación de 0.997 y un sig. (Bilateral) = 0.000 fundamentando la existencia de una correlación positiva perfecta

entre la dimensión y la variable. En conclusión los resultados descriptivos univariado de relevancia que perciben los trabajadores en la provisión de RR.HH. son: la entidad no cumple con los tiempos programados de las actividades en los procesos de selección, los jefes poco tienen conocimiento del reglamento interno de la organización y no lo socializan, en la entidad no se prevé el personal para las diversas áreas y cuáles son los perfiles que se necesitan, no se capacita al trabajador en soluciones de problemas, tampoco en atención al público, no se dan a conocer las funciones a los trabajadores, tampoco las normas ni los reglamentos internos, no se selecciona a personas con el perfil adecuado para el puesto adecuado.

Tercera: Conforme a los resultados descriptivos del análisis univariado respecto la dimensión retención de RR.HH., se halló que el 20.4% de los trabajadores perciben que ésta es de nivel alto, el 0.7% que es de nivel medio y el 78.9% que es de nivel bajo. Del cruce de la dimensión retención de RR.HH. y las C.L. el resultado obtenido es un nivel de coeficiente de correlación de 0.985 y un sig. (Bilateral)= 0.000 fundamentando la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión y la variable. En conclusión los resultados descriptivos univariado de relevancia mayor que perciben los trabajadores en la retención de recursos humanos son: la remuneración en la entidad no está de acorde al mercado laboral y no es justa de acuerdo a la función que cumple un trabajador, la entidad no cuenta con planes de prestaciones sociales, poco se innova y se adaptan a cambios, no existe liderazgo de los jefes para mejorar las relaciones con sus trabajadores, y la entidad no promueve espacios de esparcimiento para mejorar las relaciones entre los trabajadores.

Cuarta: Conforme a los resultados descriptivos del análisis univariado respecto la dimensión desarrollo de RR.HH., se halló que el 20.4% de los trabajadores perciben que ésta es de nivel alto, el 0.7% que es de nivel medio y el 78.9% que es de nivel bajo. Del cruce de la dimensión

desarrollo de RR.HH. y las C.L. el resultado obtenido es un nivel de coeficiente de correlación de 0.985 y un sig. (Bilateral)= 0.000 fundamentando la existencia de una correlación positiva perfecta entre la dimensión y la variable. En conclusión los resultados descriptivos univariado de relevancia mayor que perciben los trabajadores en el desarrollo de recursos humanos son: la entidad poco capacita al trabajador para mejorar los conocimientos en gestión pública, los trabajadores al ser rotados a otras áreas conocen poco conocen de las funciones, la entidad no forma al largo plazo, para la entidad no es primordial la atención al público como parte del desarrollo, no se evalúa el desempeño del trabajador respecto de las funciones que realiza, no se miden los objetivos y metas, no se motiva al trabajador como consecuencia de una evaluación de desempeño, y no se busca mejoras económicas para el trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

Casares-Salazar et al. (2019) indican que esta parte es opcional y podría ir al lado de las conclusiones. Aquí se muestran las recomendaciones para efectuar nuevamente los experimentos y las mejoras en el trabajo, o bien para resaltar la posibilidad de prolongar el estudio con modificaciones o innovaciones adecuados al caso.

Primero: Se recomienda a la Gerencia Municipal que para mejorar la actual gestión de recursos humanos en la MPJ, se deben en la brevedad aplicar verdaderas prácticas, técnicas y herramientas del campo de la dirección y administración del talento humano; aunado a ello potencializar las competencias laborales en los trabajadores, será también muy importante para lograr resultados importantes que generen valor público a la ciudadanía. En ese sentido, Montoya y Boyero (2016, como se citó en Armijos et al., 2019) sostienen que en la actualidad el reto al que deben afrontar los gerentes de las organizaciones está sustentado en la dirección de sus recursos humanos hacia una labor que se oriente a conseguir la eficacia y la eficiencia, para lograr un alto estándar de rendimiento cimentado en un valor agregado y una clara ventaja competitiva.

Segundo: Se recomienda a la Gerencia Municipal la implementación de acciones relacionadas a la provisión y dotación de recursos humanos, lo cual debe comprender el análisis de puestos para determinar realmente las tareas, actividades y requisitos que el trabajador debe cumplir. Asimismo, se deben implementar los planes de recursos humanos para diagnosticar y evaluar las necesidades de personal y su disponibilidad en la entidad y fuera de ella; además mejorar los procesos técnicos para reclutar y seleccionar personal, con transparencia y meritocracia, integrando a la entidad personas que cumplan los requisitos establecidos en los perfiles.

Tercero: Se recomienda a la Gerencia Municipal la implementación de acciones relacionadas a la retención de recursos humanos, lo cual debe abarcar mejoras en las remuneraciones a través de las negociaciones colectivas, así como también otorgar premios e incentivos laborales. Asimismo, se deben crear programas de prestaciones sociales que den la facilidad y comodidad al trabajador para su atención en el seguro social, así como mejorar su salud física y mental a través de campañas psicológicas, terapias, u otros; además, promover en la entidad actividades sociales desde campeonatos deportivos, paseos y fiestas para mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores.

Cuarto: Se recomienda a la Gerencia Municipal la implementación de un programa para fortalecer las capacidades con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores; este programa deberá comprender cursos talleres relacionados a las funciones de cada área de la entidad. Asimismo, implementar un programa para fortalecer las habilidades blandas de los jefes y de los trabajadores, este programa debe comprender talleres en motivación, liderazgo, atención al cliente, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, comunicación, etc.; además, se debe implementar un plan de evaluación anual del desempeño laboral, que admita determinar las debilidades y fortalezas de los colaboradores, para optimar sus habilidades y conocimientos, así como también para premiarlos o castigarlos.

REFERENCIAS

- Adame Tinti, J., Venelli-Costa, L., Martins Vieira, A., & Cappelozza, A. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors. *BBR - Brazilian Business Review*, 14(6), 636-653. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.6.6>
- Alonso Carbonell, L., García Milian, A. J., López Puig, P., y Amador González, A. (2018). Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte/article/view/2042/pdf>
- Altamirano Arana, A. F. (2016). *Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19043>
- Alvarado Peña, L., Rosas Amadeo, A., Rafael Sánchez, A., y Gonzáles Llontop, R. (2022). Validación de instrumento sobre gestión de calidad en Centros de Investigación Universitarios de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(1), 386-401. <https://www.redalyc.org/journal/280/28069961027/28069961027.pdf>
- Arevalo Chira, Y. S. (2020). *Gestión del talento humano en el logro de competencias laborales, Teleatento del Perú S.A.C., Callao, 2020*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52930>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Blanco Guzmán, M. (2020). Desarrollo de competencias básicas de investigación. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 18(1), 24-51. <https://www.redalyc.org/journal/4615/461562776002/461562776002.pdf>
- Carhuancho Mendoza, I. M., Nolazco Labajos, F. A., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M. A., y Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera ed.). Universidad Internacional del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., y García, C. (2017). Competencias laborales en el Banco Occidental de Descuento. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(36), 45-64. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Cuba Esquivel, A. (2016). Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica. *Educación*, 24(48), 7-27. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n48/a01v25n48.pdf>
- De los Reyes González Ramos, M., y Molina Gómez, A. M. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>
- Diaz-Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2017). Social Human Resource Management Transparency in Europe: a Cross-Country Analysis. *Universia Business Review*(54), 70-89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179002>
- El Comercio. (12 de 02 de 2021). *¿Cuáles son las tendencias para la gestión de recursos humanos en 2021?*. www.elcomercio.pe. <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/cuales-son-las-tendencias-para-la-gestion-de-recursos-humanos-en-2021-nndc-noticia/?ref=ecr>

- Ferreiro-Seoane, F. J., Del Campo Villares, M. O., & Camino-Santos, M. (2019). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1-20. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n3/0186-1042-cya-64-03-e114-en.pdf>
- Flores Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración y Negocios*(87), 59-77. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-59.pdf>
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>
- Gervás Vivanco, J. (2018). *Diferencias entre países europeos en el uso de competencias laborales*. [Trabajo de grado, Universidad de Cantabria]. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/15378>
- González Ramos, M. D., y Molina Gómez, A. M. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>
- Hernández Marín, G. d., y Castillo Ortega, S. E. (2017). Adquisición de las competencias específicas, mediante una docencia centrada en comunidades profesionales de aprendizaje. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006005.pdf>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, H. A., y Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del

- sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157-163. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Intriago Manzaba, D. M. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9611>
- Jama-Zambrano, V. R. (2018). Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century. *FIPCAEC*, 3(8), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Lavkush, M. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56-59. <https://doi.org/10.55544/ijrah.2.4.57>
- León Lapa, R. (2018). *Competencias laborales y la gestión de recursos humanos en el equipo de obras de la Unidad Ejecutora N°4 del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14796>.
- Lizonde Torren, A. (2018). *Gestión de recursos humanos y competencias laborales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27527>
- Mancilla Chamorro, C. T., y Vara Morales, K. K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26339>
- Méndez Arreaga, C. N. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango*. [Tesis de pre grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>.

- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576869215011>
- Meneses Pinto, K. J. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*. [Artículo de investigación, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (Primera ed.). Cinterfor/OIT.
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 21-37. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65/129>
- Montoya Zúñiga, S. M. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2015*. [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16684>
- Nunuy Nur, A., Adhi, A., & Poppy, S. (2020). Effect of Employee Competence and Internal Control Systems on Accounting Information Quality of the local Government in West Java region. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 146-153. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963086015>
- Oblitas Pinedo, S. Z. (2021). *Plan de capacitación para el desarrollo de competencias laborales en los colaboradores de Edpyme Alternativa Agencia Cutervo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68752>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Pérez Vera, M. G., Ocampo Botello, F., y Sánchez Pérez, K. R. (2015). Aplicación de la metodología de la investigación para identificar las emociones. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319048.pdf>
- Pilozo-Cedeño, R. A. (2016). Alternativa para enseñar metodología de la investigación en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Luz*, 15(4), 57-66. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589166500007.pdf>
- Ponce Regalado, M. D., y Pasco Dalla Porta, M. M. (2015). *Guía de investigación en Gestión* (Primera ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Quispe Taracaya, H. (2022). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56996>.
- Quispe, A. M., Pinto, D. F., Huaman, M. R., Bueno, G. M., y Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. <http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2). <https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269023/194163269023.pdf>
- Rasool, S. F., Samma, M., Wang, M., Zhao, Y., & Zhang, Y. (2019). How Human Resource Management Practices Translate Into Sustainable Organizational Performance: The Mediating Role Of Product, Process And Knowledge Innovation. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1009-1025. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S204662>
- Rivas Sandoval, S. (2019). *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59463>

- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *FIPCAEC*, 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rueda Sánchez, M. P., y Zapata Rotundo, G. J. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75-92. <https://www.redalyc.org/journal/870/87055001005/>
- Ruiz Morales, Y., García García, M., Biencinto López, C., y Carpintero, E. (2017). Evaluación de competencias genéricas en el ámbito universitario a través de entornos virtuales: Una revisión narrativa. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 23(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91655439002.pdf>
- Salas Arbeláez, L. (2020). The effect of human resource management practices and innovation: Colombian small and medium-sized enterprises. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 36(68), 44-57. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9811>
- Toledo Cuba, E. I. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29420>
- Torren Medrano, R. (2019). *Gestión de recursos humanos y competencias laborales del personal administrativo en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37163>
- Tovar Meléndez, B. A. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 45-56. <https://www.redalyc.org/pdf/859/85945861003.pdf>
- Troilo, F. (2022). From the CEO Perspective: Critical Competencies for Effective Performance. *Ciencias Administrativas*(20). <https://doi.org/10.24215/23143738e104>
- Tunaroza Villate, N. E. (2017). *Diseño de un modelo de gestión de competencias para el departamento de recursos humanos de la empresa PESLAC*. [Tesis

de pre grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia].
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1920/1/TGT-642.pdf>.

Vásquez Ruiz, A. (2019). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4089>

Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., y Berra Socarrás, E. M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2).
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
González y Molina (2016) sostienen que es un proceso que permite incorporar en la empresa talentos nuevos de valor, asimismo trata de retener y desarrollar a las personas que forman parte de la organización; propende a que la empresa posea un gran número de trabajadores con un alto potencial que generen valor en la misma.	Permitirá medir la gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022, a través de las dimensiones: provisión de recursos humanos, retención de recursos humanos, y desarrollo de recursos humanos.	Provisión de recursos humanos	Planeación de personal	1, 2, 3 y 4	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
			Reclutamiento de personal	5, 6 y 7	
			Selección de personal	8, 9, 10 y 11	
		Retención de recursos humanos	Remuneración	12, 13 y 14	
			Planes de prestaciones sociales	15, 16 y 17	
			Calidad de vida en el trabajo	18, 19 y 20	
		Desarrollo de los recursos humanos	Relaciones con la persona	21, 22, 23 y 24	
			Capacitación del personal	25, 26 y 27	
			Desarrollo del personal	28, 29 y 30	
			Evaluación de desempeño	31, 32, 33 y 34	
Es la aptitud que posee un sujeto o persona para desempeñar las mismas funciones productivas en distintos contextos y en base a los requerimientos esperados de calidad de un sector productivo. Aquella aptitud se consigue adquiriendo y desarrollando el conocimiento, la habilidad y la capacidad que se expresan en el saber, el hacer y el saber hacer (Mertens, 1999, citado por Veliz et al., 2016).	Permitirá medir las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el año 2022, a través de las dimensiones: competencias genéricas y competencias técnicas.	Competencias genéricas	Trabajo en equipo	1 y 2	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)
			Capacidad de gestión	3 y 4	
			Adaptación al cambio	5 y 6	
			Orientación a resultados	7 y 8	
			Atención al público	9 y 10	
			Solución de conflictos	11 y 12	
			Compromiso	13 y 14	
			Motivación	15 y 16	
		Liderazgo	17 y 18		
		Competencias técnicas	Conocimiento de las funciones	19 y 20	
			Conocimiento de normas municipales	21 y 22	
			Conocimiento de gestión pública	23 y 24	
			Conocimiento de directivas internas	25 y 26	
			Manejo de informática	27 y 28	
			Manejo de sistemas del Estado	29 y 30	
Conocimiento de programación	31 y 32				
Conocimiento de planificación	33 y 34				

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	METODOLOGÍA	
Gestión de recursos humanos y competencias laborales en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Gestión de recursos humanos	Provisión de recursos humanos	Planeación de personal Reclutamiento de personal Selección de personal	1, 2, 3 y 4 5, 6 y 7 8, 9, 10 y 11	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Tipo de investigación Aplicada	
	¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.	Ha: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.		Retención de recursos humanos	Remuneración Planes de prestaciones sociales Calidad de vida en el trabajo Relaciones con la persona	12, 13 y 14 15, 16 y 17 18, 19 y 20 21, 22, 23 y 24		Nivel de investigación Correlacional	
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación del personal Desarrollo del personal Evaluación de desempeño	25, 26 y 27 28, 29 y 30 31, 32, 33 y 34		Enfoque Cuantitativo	
	¿Cuál es la relación entre la provisión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad?	Determinar la relación entre la provisión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.	Ha: Existe relación significativa entre la provisión de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.		Variable 2: Competencias laborales	Trabajo en equipo	1 y 2	Ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Población 250 trabajadores	
	¿Cuál es la relación entre la retención de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad?	Determinar la relación entre la retención de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.	Ha: Existe relación significativa entre la retención de recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.			Competencias genéricas	Capacidad de gestión Adaptación al cambio Orientación a resultados Atención al público Solución de conflictos		3 y 4 5 y 6 7 y 8 9 y 10 11 y 12	Tipo de muestreo probabilístico
	¿Cuál es la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad?	Determinar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.	Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y las competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad.			Competencias técnicas	Compromiso Motivación Liderazgo		13 y 14 15 y 16 17 y 18	Muestra 152 trabajadores
						Conocimiento de las funciones	19 y 20		Técnica Encuesta	
						Conocimiento de normas municipales	21 y 22		Instrumento Cuestionario	
						Conocimiento de gestión pública	23 y 24			
						Conocimiento de directivas internas	25 y 26			
				Manejo de informática		27 y 28				
				Manejo de sistemas del Estado	29 y 30	Procesamiento de datos SPSS				
				Conocimiento de programación	31 y 32					
				Conocimiento de planificación	33 y 34					

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de la variable 1: Gestión de recursos humanos

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca de la gestión de recursos humanos de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con

INSTRUCCIONES: Marque con una X su alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Provisión de recursos humanos					
Planificación					
1. Cumple la entidad los tiempos programados de las actividades en los procesos de selección, considerando la experiencia y conocimiento del área de planificación.					
2. Observa usted que la experiencia del personal en los procesos de selección se aplica para monitorear y ser considerado en la planificación de recursos humanos en los siguientes periodos.					
3. Observa usted que los jefes tienen conocimiento del reglamento interno de la organización para ser socializado en el proceso de inducción.					
4. Prevé la entidad a través de diagnósticos la carencia o exceso de personal en las diversas áreas y cuáles son los perfiles que se necesitan.					
Reclutamiento					
5. Considera que el reclutamiento de personal es fundamental en la provisión de recursos humanos ya que motiva tener en claro la función que se va a cumplir, y desde el inicio tener a un personal fidelizado.					
6. Considera que en la selección de personal se deben dar las pautas para solucionar conflictos entre trabajadores, y al ser considerado un personal reclutado debe de aprobar una evaluación de solución de conflictos.					
7. Considera que se le deba dar una inducción de atención al público y solo si aprueba se deba considerar persona reclutada.					

Selección					
8. Observa que el personal evaluador durante el proceso de selección da a conocer las funciones a desempeñar en el área que postula.					
9. Observa que las normas o reglamento interno se dan a conocer desde el proceso de selección de personal en la entidad.					
10. Observa usted que los conocimientos en gestión pública son importantes en un proceso de selección de recursos humanos en la entidad.					
11. Cree usted que la entidad selecciona a personas con el perfil adecuado para el puesto adecuado.					
Retención de recursos humanos					
Remuneración					

12. Considera que la remuneración en la entidad debe estar de acorde al mercado laboral y cuando un trabajador tiene un excelente desempeño se le debe fidelizar.					
13. Considera que cuando se cumple y pasa los indicadores de los objetivos estratégicos planificados la remuneración debe ser reconsiderarse un bono.					
14. Considera que la función que cumple un trabajador esta retribuida con una remuneración justa.					
Planes de prestaciones sociales					
15. Visualiza usted que la entidad cuenta con planes de prestaciones sociales al trabajador el cual genera motivación en el trabajador para fidelizarlo.					
16. Siente compromiso con la municipalidad ya que hizo uso de los planes de prestaciones sociales.					
17. Muestra adaptabilidad a los cambios en la entidad cuando realiza innovación o rompe el esquema de las rutinas implementando talleres estratégicos de trabajo en equipo.					
Calidad de vida en el trabajo					
18. Promueve la entidad una buena calidad de vida laboral para motivar a los trabajadores.					
19. Genera la entidad compromiso en los trabajadores a través de una buena calidad de vida.					
20. Busca la entidad lograr resultados en base a una buena calidad de vida del trabajador.					
Relaciones con la persona					
21. Considera que las relaciones entre trabajadores dentro de la entidad conllevan a un trabajo en equipo.					
22. Existe en la entidad liderazgo de los jefes para mejorar las relaciones con sus trabajadores.					
23. Solucionan los jefes los conflictos para mantener las buenas relaciones interpersonales.					
24. Observa que la entidad promueve espacios de esparcimiento para mejorar las relaciones entre los trabajadores.					
Desarrollo de recursos humanos					
Capacitación del personal					
25. Capacita la entidad al trabajador para mejorar los conocimientos en gestión pública.					
26. Considera usted que para el manejo de los sistemas de información se requiere capacitación.					

27. Considera usted que para trabajar en la entidad se requiere conocer las funciones del puesto mediante capacitaciones.					
Desarrollo del personal					
28. Considera usted que la entidad forma al trabajador al largo plazo para lograr un compromiso con ella.					
29. Considera que la entidad forma al trabajador al largo plazo en gestión pública durante su permanencia en la entidad.					
30. Cree usted que la entidad considera que es primordial la atención al público como parte del desarrollo de sus trabajadores.					
Evaluación de desempeño					
31. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto de las funciones que realiza.					
32. Apunta la entidad a lograr resultados y los mide mediante la evaluación del desempeño.					
33. Cree usted que la entidad busca motivar al trabajador como consecuencia de una evaluación de desempeño.					
34. Cree usted que la entidad después de evaluar el desempeño busca mejoras económicas en el trabajador.					



Instrumento de la variable 2: Competencias laborales

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca de las competencias laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Jaén. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con

INSTRUCCIONES: Marque con una X su alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Competencias genéricas					
Trabajo en equipo					
1. Percibe que en la entidad se trabaja en equipo para mejorar las relaciones interpersonales.					
2. Cree usted que en la entidad los planes de prestaciones sociales mejoran el trabajo en equipo de sus trabajadores.					
Capacidad de gestión					
3. Considera que en la capacidad de gestión del trabajador se considera para el desarrollo del personal.					
4. Considera en la evaluación de desempeño del trabajador se mide la capacidad de gestión.					
Adaptación al cambio					
5. Percibe que en el trabajo adaptarse a los constante cambios mejorará la calidad de vida del trabajador.					
6. Observa que los planes de prestaciones sociales generan cambios en el trabajador para estar alineado con su entidad.					
Orientación a resultados					
7. Considera que los planes de recursos humanos de la entidad están orientados hacia resultados.					
8. Busca la selección de personal como prioridad alcanzar las metas de la entidad.					
Atención al público					

9. Percibe que la entidad contempla mejorar la atención al público en los planes de recursos humanos.					
10. Considera que la evaluación del desempeño pretende mejorar en el trabajador la atención al público.					
Solución de conflictos					
11. Considera que su jefe soluciona los conflictos laborales para darle al trabajador una buena calidad de vida.					
12. Considera que la cultura de la empresa es importante la empatía para solucionar los conflictos laborales.					
Compromiso					
13. Cree usted que la entidad genera mayor compromiso en el trabajador en base a una remuneración justa.					

14. Considera usted que un buen clima laboral genera compromiso con la organización.					
Motivación					
15. Consideras que el trabajador se siente motivado por una buena calidad de vida en su trabajo.					
16. Consideras que el trabajador se siente motivado por la capacitación que la entidad le brinda.					
Liderazgo					
17. Percibe que su jefe ejerce un buen liderazgo para llevar buenas relaciones con los trabajadores.					
18. Cultiva la entidad el liderazgo en el trabajador como parte de su desarrollo a largo plazo.					
Competencias técnicas					
Conocimiento de las funciones					
19. Capacita la entidad al trabajador en temas relacionados al desarrollo de sus funciones.					
20. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto al conocimiento y ejecución de funciones.					
Conocimiento de normas municipales					
21. Capacita la entidad al trabajador en lo relacionado a la normatividad municipal.					
22. Percibe que el proceso de selección de personal se evalúa al candidato el conocimiento de normas municipales.					
Conocimiento de gestión pública					
23. Percibe que la entrevista para selección de personal se evalúa el conocimiento de gestión pública.					
24. Considera que en la evaluación de desempeño de personal se toma en cuenta el conocimiento de gestión pública.					
Conocimiento de directivas internas					
25. Toma en cuenta la entidad el conocimiento de las directivas internas para otorgar algún plan de prestación social.					
26. Cree usted que en la evaluación de desempeño se toma en cuenta el conocimiento de directivas internas.					
Manejo de informática					
27. Considera que el trabajador debe manejar la ofimática para realizar los planes de personal.					

28. Considera que el trabajador debe manejar la ofimática para realizar las planillas de remuneraciones.					
Manejo de sistemas del Estado					
29. Cree usted que la entidad considera el manejo de sistemas del Estado dentro de los planes de capacitación.					
30. Cree usted que la entidad considera el manejo de sistemas del Estado dentro del desarrollo de personal.					
Conocimiento de programación					
31. Programa la entidad el proceso de reclutamiento de personal durante el año.					
32. Programa la entidad el proceso de selección de personal durante el año.					
Conocimiento de planificación					
33. Capacita la entidad al trabajador en planificación estratégica y operativa.					
34. Considera que la evaluación del desempeño del trabajador está planificada durante el año.					

ANEXO 4: Validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS	
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA		
Dimensión 1: Provisión de recursos humanos														
Planificación														
1. Cumple la entidad los tiempos programados de las actividades en los procesos de selección, considerando la experiencia y conocimiento del area				x				x					x	
2. Observa usted que la experiencia del personal en los procesos de selección se aplica para monitorear y ser considerado en la planificación de recursos humanos				x				x					x	
3. Observa usted que los jefes tienen conocimiento del reglamento interno de la organización para ser socializado en el proceso de inducción.				x				x					x	
4. Prevee la entidad a través de diagnósticos la carencia o exceso de personal en las diversas áreas y cuáles son los perfiles que se necesitan.				x				x					x	
Reclutamiento														
5. Considera que el reclutamiento de personal es fundamental en la provisión de recursos humanos ya que motiva tener en claro la función que se va a cumplir, y desde				x				x					x	
6. Considera que en la selección de personal se deben dar las pautas para solucionar conflictos entre trabajadores, y al ser considerado un personal reclutado debe de				x				x					x	
7. Considera que se le deba dar una inducción de atención al público y solo si aprueba se deba considerar persona reclutada				x				x					x	
Selección														
8. Observa que el personal evaluador durante el proceso de selección da a conocer las funciones a desempeñar en el área que postula				x				x					x	
9. Observa que las normas o reglamento interno se da a conocer desde el proceso de selección en la municipalidad				x				x					x	
10. Observa usted que los conocimientos de la gestión pública son importantes para el proceso de selección recursos humanos de la municipalidad				x				x					x	
11. Cree usted que la entidad selecciona a personas con el perfil adecuado para el puesto adecuado				x				x					x	
Dimensión 2: Retención de recursos humanos														
Remuneración														
12. Considera que la remuneración en la entidad debe estar de acuerdo al mercado laboral y cuando un trabajador tiene un excelente desempeño se le debe fidelizar.				x				x					x	
13. Considera que cuando se cumple y pasa los indicadores de los objetivos estratégicos planificados la remuneración debe ser reconsiderarse un bono.				x				x					x	
14. Considera que la función que cumple un trabajador está retribuida con una remuneración justa				x				x					x	
Planes de prestaciones sociales														
15. Visualiza usted que la municipalidad cuenta con planes de prestaciones sociales al trabajador el cual genera motivación en el trabajador para fidelizarlo				x				x					x	
16. Siente compromiso con la municipalidad ya que hizo uso de los planes de prestaciones sociales				x				x					x	
17. Muestra adaptabilidad a los cambios en la organización cuando realiza innovación o rompe el esquema de las rutinas implementando talleres estratégicos de trabajo				x				x					x	
Calidad de vida en el trabajo														
18. Promueve la entidad una buena calidad de vida laboral para motivar al trabajador				x				x					x	
19. Genera la entidad compromiso en el trabajador a través de una buena calidad de vida				x				x					x	
20. Busca la entidad lograr resultados en base a una buena calidad de vida del trabajador				x				x					x	
Relaciones con la persona														
21. Considera que las relaciones entre trabajadores conllevan a un trabajo en equipo en la entidad				x				x					x	
22. Existe liderazgo de los jefes para mejorar las relaciones con sus trabajadores				x				x					x	
23. Solucionan los jefes los conflictos para mantener las buenas relaciones interpersonales				x				x					x	
24. Observa que la entidad promueve espacios de esparcimiento para mejorar las relaciones entre los trabajadores				x				x					x	

Dimensión 3: Desarrollo de los recursos humanos													
Capacitación del personal													
25. Capacita la entidad al trabajador para mejorar los conocimientos en gestión pública				x					x				x
26. Considera usted que para el manejo de los sistemas de información se requiere capacitación				x					x				x
27. Considera usted que para trabajar en el área se requiere conocer las funciones a través de las capacitaciones				x					x				x
Desarrollo del personal													
28. Considera usted que la entidad forma al trabajador al largo plazo para lograr un compromiso con ella				x					x				x
29. Considera que la entidad forma al trabajador al largo plazo en gestión pública durante su permanencia en la entidad				x					x				x
30. Cree usted que la entidad considera que es primordial la atención al público como parte del desarrollo de sus trabajadores				x					x				x
Evaluación de desempeño													
31. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto de las funciones que realiza				x					x				x
32. Apunta la entidad a lograr resultados y los mide mediante la evaluación del desempeño				x					x				x
33. Cree usted que la entidad busca motivar al trabajador como consecuencia de una evaluación de desempeño				x					x				x
34. Cree usted que la entidad después de evaluar el desempeño busca mejoras económicas en el trabajador				x					x				x

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: ALTAMIRANO ARANA ANDRES FRANCISCO

DNI N° 06776798

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Fecha: Jaén, 15 de agosto de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Andres F. Altamirano Arana

 Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Competencias genéricas													
Trabajo en equipo													
1. Percibe que en la entidad se trabaja en equipo para mejorar las relaciones interpersonales				x				x					x
2. Cree usted que en la entidad los planes de prestaciones sociales mejoran el trabajo en equipo de sus trabajadores				x				x					x
Capacidad de gestión													
3. Considera que en la capacidad de gestión del trabajador se considera para el desarrollo del personal				x				x					x
4. Considera en la evaluación de desempeño del trabajador se mide la capacidad de gestión				x				x					x
Adaptación al cambio													
5. Percibe que en el trabajo adaptarse a los constante cambios mejorará la calidad de vida del trabajador				x				x					x
6. Observa que los planes de prestaciones sociales generan cambios en el trabajador para estar alineado con su entidad				x				x					x
Orientación a resultados													
7. Considera que los planes de recursos humanos de la entidad están orientados hacia resultados				x				x					x
8. Busca la selección de personal como prioridad alcanzar las metas de la entidad				x				x					x
Atención al público													
9. Percibe que la entidad contempla mejorar la atención al público en los planes de recursos humanos				x				x					x
10. Considera que la evaluación del desempeño pretende mejorar en el trabajador la atención al público				x				x					x
Solución de conflictos													
11. Considera que su jefe soluciona los conflictos laborales para darle al trabajador una buena calidad de vida				x				x					x
12. Considera que la cultura de la empresa es importante la empatía para solucionar los conflictos laborales				x				x					x
Compromiso													
13. Cree usted que la entidad genera mayor compromiso en el trabajador en base a una remuneración justa				x				x					x
14. considera usted que un buen clima laboral genera compromiso con la organización				x				x					x
Motivación													
15. Consideras que el trabajador se siente motivado por una buena calidad de vida en su trabajo				x				x					x
16. Consideras que el trabajador se siente motivado por la capacitación que la entidad le brinda				x				x					x
Liderazgo													
17. Percibe que su jefe ejerce un buen liderazgo para llevar buenas relaciones con los trabajadores				x				x					x
18. Cultiva la entidad el liderazgo en el trabajador como parte de su desarrollo a largo plazo				x				x					x
Dimensión 2: Competencias técnicas													
Conocimiento de las funciones													
19. Capacita la entidad al trabajador en temas relacionados al desarrollo de sus funciones				x				x					x
20. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto al conocimiento y ejecución de funciones				x				x					x



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS	
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA		
Dimensión 1: Provisión de recursos humanos														
Planificación														
1. Cumple la entidad los tiempos programados de las actividades en los procesos de selección, considerando la experiencia y conocimiento del area				x				x						x
2. Observa usted que la experiencia del personal en los procesos de selección se aplica para monitorear y ser considerado en la planificación de recursos humanos				x				x						x
3. Observa usted que los jefes tienen conocimiento del reglamento interno de la organización para ser socializado en el proceso de inducción.				x				x						x
4. Prevee la entidad a través de diagnósticos la carencia o exceso de personal en las diversas áreas y cuáles son los perfiles que se necesitan.				x				x						x
Reclutamiento														
5. Considera que el reclutamiento de personal es fundamental en la provisión de recursos humanos ya que motiva tener en claro la función que se va a cumplir, y desde				x				x						x
6. Considera que en la selección de personal se deben dar las pautas para solucionar conflictos entre trabajadores, y al ser considerado un personal reclutado debe de				x				x						x
7. Considera que se le deba dar una inducción de atención al público y solo si aprueba se deba considerar persona reclutada				x				x						x
Selección														
8. Observa que el personal evaluador durante el proceso de selección da a conocer las funciones a desempeñar en el área que postula				x				x						x
9. Observa que las normas o reglamento interno se da a conocer desde el proceso de selección en la municipalidad				x				x						x
10. Observa usted que los conocimientos de la gestión pública son importantes para el proceso de selección recursos humanos de la municipalidad				x				x						x
11. Cree usted que la entidad selecciona a personas con el perfil adecuado para el puesto adecuado				x				x						x
Dimensión 2: Retención de recursos humanos														
Remuneración														
12. Considera que la remuneración en la entidad debe estar de acuerdo al mercado laboral y cuando un trabajador tiene un excelente desempeño se le debe fidelizar.				x				x						x
13. Considera que cuando se cumple y pasa los indicadores de los objetivos estratégicos planificados la remuneración debe ser reconsiderarse un bono.				x				x						x
14. Considera que la función que cumple un trabajador esta retribuida con una remuneración justa				x				x						x
Planes de prestaciones sociales														
15. Visualiza usted que la municipalidad cuenta con planes de prestaciones sociales al trabajador el cual genera motivación en el trabajador para fidelizarlo				x				x						x
16. Siente compromiso con la municipalidad ya que hizo uso de los planes de prestaciones sociales				x				x						x
17. Muestra adaptabilidad a los cambios en la organización cuando realiza innovación o rompe el esquema de las rutinas implementando talleres estratégicos de trabajo				x				x						x
Calidad de vida en el trabajo														
18. Promueve la entidad una buena calidad de vida laboral para motivar al trabajador				x				x						x
19. Genera la entidad compromiso en el trabajador a través de una buena calidad de vida				x				x						x
20. Busca la entidad lograr resultados en base a una buena calidad de vida del trabajador				x				x						x
Relaciones con la persona														
21. Considera que las relaciones entre trabajadores conllevan a un trabajo en equipo en la entidad				x				x						x
22. Existe liderazgo de los jefes para mejorar las relaciones con sus trabajadores				x				x						x
23. Solucionan los jefes los conflictos para mantener las buenas relaciones interpersonales				x				x						x
24. Observa que la entidad promueve espacios de esparcimiento para mejorar las relaciones entre los trabajadores				x				x						x

Dimensión 3: Desarrollo de los recursos humanos												
Capacitación del personal												
25. Capacita la entidad al trabajador para mejorar los conocimientos en gestión pública				x					x			x
26. Considera usted que para el manejo de los sistemas de información se requiere capacitación				x					x			x
27. Considera usted que para trabajar en el área se requiere conocer las funciones a través de las capacitaciones				x					x			x
Desarrollo del personal												
28. Considera usted que la entidad forma al trabajador al largo plazo para lograr un compromiso con ella				x					x			x
29. Considera que la entidad forma al trabajador al largo plazo en gestión pública durante su permanencia en la entidad				x					x			x
30. Cree usted que la entidad considera que es primordial la atención al público como parte del desarrollo de sus trabajadores				x					x			x
Evaluación de desempeño												
31. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto de las funciones que realiza				x					x			x
32. Apunta la entidad a lograr resultados y los mide mediante la evaluación del desempeño				x					x			x
33. Cree usted que la entidad busca motivar al trabajador como consecuencia de una evaluación de desempeño				x					x			x
34. Cree usted que la entidad después de evaluar el desempeño busca mejoras económicas en el trabajador				x					x			x

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: LUIS TORRES CABANILLAS

DNI N° 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

Fecha: Jaén, 15 de agosto de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Competencias genéricas													
Trabajo en equipo													
1. Percibe que en la entidad se trabaja en equipo para mejorar las relaciones interpersonales				x				x					x
2. Cree usted que en la entidad los planes de prestaciones sociales mejoran el trabajo en equipo de sus trabajadores				x				x					x
Capacidad de gestión													
3. Considera que en la capacidad de gestión del trabajador se considera para el desarrollo del personal				x				x					x
4. Considera en la evaluación de desempeño del trabajador se mide la capacidad de gestión				x				x					x
Adaptación al cambio													
5. Percibe que en el trabajo adaptarse a los constante cambios mejorará la calidad de vida del trabajador				x				x					x
6. Observa que los planes de prestaciones sociales generan cambios en el trabajador para estar alineado con su entidad				x				x					x
Orientación a resultados													
7. Considera que los planes de recursos humanos de la entidad están orientados hacia resultados				x				x					x
8. Busca la selección de personal como prioridad alcanzar las metas de la entidad				x				x					x
Atención al público													
9. Percibe que la entidad contempla mejorar la atención al público en los planes de recursos humanos				x				x					x
10. Considera que la evaluación del desempeño pretende mejorar en el trabajador la atención al público				x				x					x
Solución de conflictos													
11. Considera que su jefe soluciona los conflictos laborales para darle al trabajador una buena calidad de vida				x				x					x
12. Considera que la cultura de la empresa es importante la empatía para solucionar los conflictos laborales				x				x					x
Compromiso													
13. Cree usted que la entidad genera mayor compromiso en el trabajador en base a una remuneración justa				x				x					x
14. considera usted que un buen clima laboral genera compromiso con la organización				x				x					x
Motivación													
15. Consideras que el trabajador se siente motivado por una buena calidad de vida en su trabajo				x				x					x
16. Consideras que el trabajador se siente motivado por la capacitación que la entidad le brinda				x				x					x
Liderazgo													
17. Percibe que su jefe ejerce un buen liderazgo para llevar buenas relaciones con los trabajadores				x				x					x
18. Cultiva la entidad el liderazgo en el trabajador como parte de su desarrollo a largo plazo				x				x					x
Dimensión 2: Competencias técnicas													
Conocimiento de las funciones													
19. Capacita la entidad al trabajador en temas relacionados al desarrollo de sus funciones				x				x					x
20. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto al conocimiento y ejecución de funciones				x				x					x
Conocimiento de normas municipales													
21. Capacita la entidad al trabajador en lo relacionado a la normatividad municipal				x				x					x
22. Percibe que el proceso de selección de personal se evalúa al candidato el conocimiento de normas municipales				x				x					x



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS	
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA		
Dimensión 1: Provisión de recursos humanos														
Planificación														
1. Cumple la entidad los tiempos programados de las actividades en los procesos de selección, considerando la experiencia y conocimiento del area				x				x					x	
2. Observa usted que la experiencia del personal en los procesos de selección se aplica para monitorear y ser considerado en la planificación de recursos humanos				x				x					x	
3. Observa usted que los jefes tienen conocimiento del reglamento interno de la organización para ser socializado en el proceso de inducción.				x				x					x	
4. Prevee la entidad a través de diagnósticos la carencia o exceso de personal en las diversas áreas y cuáles son los perfiles que se necesitan.				x				x					x	
Reclutamiento														
5. Considera que el reclutamiento de personal es fundamental en la provisión de recursos humanos ya que motiva tener en claro la función que se va a cumplir, y desde				x				x					x	
6. Considera que en la selección de personal se deben dar las pautas para solucionar conflictos entre trabajadores, y al ser considerado un personal reclutado debe de				x				x					x	
7. Considera que se le deba dar una inducción de atención al público y solo si aprueba se deba considerar persona reclutada				x				x					x	
Selección														
8. Observa que el personal evaluador durante el proceso de selección da a conocer las funciones a desempeñar en el área que postula				x				x					x	
9. observa que las normas o reglamento interno se da a conocer desde el proceso de selección en la municipalidad				x				x					x	
10. Observa usted que los conocimientos de la gestión pública son importantes para el proceso de selección recursos humanos de la municipalidad				x				x					x	
11. Cree usted que la entidad selecciona a personas con el perfil adecuado para el puesto adecuado				x				x					x	
Dimensión 2: Retención de recursos humanos														
Remuneración														
12. Considera que la remuneración en la entidad debe estar de acuerdo al mercado laboral y cuando un trabajador tiene un excelente desempeño se le debe fidelizar.				x				x					x	
13. Considera que cuando se cumple y pasa los indicadores de los objetivos estratégicos planificados la remuneración debe ser reconsiderarse un bono.				x				x					x	
14. Considera que la función que cumple un trabajador está retribuida con una remuneración justa				x				x					x	
Planes de prestaciones sociales														
15. Visualiza usted que la municipalidad cuenta con planes de prestaciones sociales al trabajador el cual genera motivación en el trabajador para fidelizarlo				x				x					x	
16. Siente compromiso con la municipalidad ya que hizo uso de los planes de prestaciones sociales				x				x					x	
17. Muestra adaptabilidad a los cambios en la organización cuando realiza innovación o rompe el esquema de las rutinas implementando talleres estratégicos de trabajo				x				x					x	
Calidad de vida en el trabajo														
18. Promueve la entidad una buena calidad de vida laboral para motivar al trabajador				x				x					x	
19. Genera la entidad compromiso en el trabajador a través de una buena calidad de vida				x				x					x	
20. Busca la entidad lograr resultados en base a una buena calidad de vida del trabajador				x				x					x	
Relaciones con la persona														
21. Considera que las relaciones entre trabajadores conllevan a un trabajo en equipo en la entidad				x				x					x	
22. Existe liderazgo de los jefes para mejorar las relaciones con sus trabajadores				x				x					x	
23. Solucionan los jefes los conflictos para mantener las buenas relaciones interpersonales				x				x					x	
24. Observa que la entidad promueve espacios de esparcimiento para mejorar las relaciones entre los trabajadores				x				x					x	

Dimensión 3: Desarrollo de los recursos humanos												
Capacitación del personal												
25. Capacita la entidad al trabajador para mejorar los conocimientos en gestión pública												
Desarrollo del personal												
28. Considera usted que la entidad forma al trabajador al largo plazo para lograr un compromiso con ella												
Evaluación de desempeño												
31. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto de las funciones que realiza												

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

DNI N° 07539368

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA

Fecha: Jaén, 15 de agosto de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

DIMENSIONES / INDICADORES / ITEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				SUGERENCIAS
	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Dimensión 1: Competencias genéricas													
Trabajo en equipo													
1. Percibe que en la entidad se trabaja en equipo para mejorar las relaciones interpersonales				x				x					x
2. Cree usted que en la entidad los planes de prestaciones sociales mejoran el trabajo en equipo de sus trabajadores				x				x					x
Capacidad de gestión													
3. Considera que en la capacidad de gestión del trabajador se considera para el desarrollo del personal				x				x					x
4. Considera en la evaluación de desempeño del trabajador se mide la capacidad de gestión				x				x					x
Adaptación al cambio													
5. Percibe que en el trabajo adaptarse a los constante cambios mejorará la calidad de vida del trabajador				x				x					x
6. Observa que los planes de prestaciones sociales generan cambios en el trabajador para estar alineado con su entidad				x				x					x
Orientación a resultados													
7. Considera que los planes de recursos humanos de la entidad están orientados hacia resultados				x				x					x
8. Busca la selección de personal como prioridad alcanzar las metas de la entidad				x				x					x
Atención al público													
9. Percibe que la entidad contempla mejorar la atención al público en los planes de recursos humanos				x				x					x
10. Considera que la evaluación del desempeño pretende mejorar en el trabajador la atención al público				x				x					x
Solución de conflictos													
11. Considera que su jefe soluciona los conflictos laborales para darle al trabajador una buena calidad de vida				x				x					x
12. Considera que la cultura de la empresa es importante la empatía para solucionar los conflictos laborales				x				x					x
Compromiso													
13. Cree usted que la entidad genera mayor compromiso en el trabajador en base a una remuneración justa				x				x					x
14. considera usted que un buen clima laboral genera compromiso con la organización				x				x					x
Motivación													
15. Consideras que el trabajador se siente motivado por una buena calidad de vida en su trabajo				x				x					x
16. Consideras que el trabajador se siente motivado por la capacitación que la entidad le brinda				x				x					x
Liderazgo													
17. Percibe que su jefe ejerce un buen liderazgo para llevar buenas relaciones con los trabajadores				x				x					x
18. Cultiva la entidad el liderazgo en el trabajador como parte de su desarrollo a largo plazo				x				x					x
Dimensión 2: Competencias técnicas													
Conocimiento de las funciones													
19. Capacita la entidad al trabajador en temas relacionados al desarrollo de sus funciones				x				x					x
20. Evalúa la entidad el desempeño del trabajador respecto al conocimiento y ejecución de funciones				x				x					x
Conocimiento de normas municipales													
21. Capacita la entidad al trabajador en lo relacionado a la normatividad municipal				x				x					x
22. Percibe que el proceso de selección de personal se evalúa al candidato el conocimiento de normas municipales				x				x					x

ANEXO 5: Confiabilidad del instrumento

Escala: Gestión de recursos humanos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	34

Escala: Competencias laborales

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	34

Tabla 15 Valoración del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valor del Alfa de Cronbach	Nivel de fiabilidad
Coeficiente alfa > .9	Excelente
Coeficiente alfa > .8	Bueno
Coeficiente alfa > .7	Aceptable
Coeficiente alfa > .6	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5	Pobre
Coeficiente alfa < .5	Inaceptable

Nota. Obtenido de Hernández y Pascual (2017)

ANEXO 6: Cálculo de la Muestra

$$n = \frac{z^2 p q N}{e^2 - z^2 p q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos que tiene las características que se desean estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (250)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (250 - 1)}$$

n = 152 servidores públicos

ANEXO 7: Base de datos

N°	VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																																	TOTAL VARIABLE							
	Provisión de recursos humanos										Retención de recursos humanos										Desarrollo de los recursos humanos																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D2	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32		P33	P34	D3				
1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	21	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	28	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	23	72
2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	24	79
3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	21	72
4	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	27	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	24	81	
5	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	38	121			
6	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	24	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	28	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	23	75			
7	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	41	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	49	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	40	130	
8	2	1	3	1	3	3	2	2	1	3	23	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	28	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	22	73	
9	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	21	1	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	25	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	20	66	
10	3	1	3	1	2	3	2	1	3	1	3	23	1	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	25	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	21	69
11	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	21	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	28	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	22	71	
12	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	24	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	30	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	78	
13	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	28	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	32	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	25	85		
14	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	44	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	53	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	40	137		
15	4	3	5	2	3	4	4	5	4	3	5	42	2	3	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	48	4	3	5	2	3	4	4	5	4	5	4	4	38	128		
16	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	24	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	30	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	23	77		
17	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	21	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	27	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	21	69		
18	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	24	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	30	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	23	77		
19	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	24	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	31	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24	79		
20	3	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	24	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	27	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	72	73	
21	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	25	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	29	3	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	23	77		
22	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	21	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	28	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	21	71	
23	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	23	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	28	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	21	72	
24	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	24	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	30	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23	77
25	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	41	2	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	4	4	49	4	3	4	2	4	3	5	5	4	4	5	4	38	128		
26	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	21	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	27	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	68	
27	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	41	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	5	4	48	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	40	129		
28	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	21	1	3	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	24	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	66	
29	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	3	20	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	24	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	23	67		
30	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	23	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	30	2	1	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	23	76	
31	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	21	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	27	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	23	71		
32	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	23	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	28	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	21	72	
33	1	1	3	1	3	3	1	2	1	2	3	21	1	3	3	1	2	1	3	1	3	1	2	25	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	20	66		
34	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	21	1	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	27	2	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	21	69	
35	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	26	1	3	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	29	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	24	79		
36	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	25	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	29	3	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	23	77		
37	1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3	20	1	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	25	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	64	
38	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	41	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	52	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	40	133		
39	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	27	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	33	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	24	84		
40	3	1	3	1	3	2	2	1	3	2	3	24	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	25	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	70	
41	2	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	22	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	26	2	1	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	21	69	
42	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	23	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	26	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	22	71	
43	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	21	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	28	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	23	72	
44	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24	79		
45	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	21	72	
46	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	27	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24	81		
47	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	38	121			
48	3																																								

81	3	1	3	1	2	3	2	1	3	1	3	23	1	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	1	25	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	21	69
82	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	21	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	28	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	22	71
83	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	24	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	30	2	1	3	1	3	3	3	2	3	24	78	
84	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	28	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	34	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	26	88	
85	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	44	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	53	4	3	5	3	4	3	5	5	3	5	40	137	
86	4	3	5	2	3	4	4	5	4	3	5	42	2	3	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	48	4	3	5	2	3	4	4	5	4	4	38	128
87	2	1	3	1	3	3	2	1	2	1	3	22	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	26	2	1	3	1	3	3	2	1	3	2	21	69
88	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	23	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	1	26	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	22	71
89	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	21	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	28	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	23	72
90	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24	79	
91	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	21	72
92	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	27	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	24	81
93	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	121	
94	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	24	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	28	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	23	75
95	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	21	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	28	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	23	72
96	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24	79
97	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	21	72
98	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	27	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	24	81	
99	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	121	
100	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	24	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	28	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	23	75	
101	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	41	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	49	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	40	130
102	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	3	23	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	28	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	22	73
103	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	24	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	30	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	23	77
104	4	3	4	2	4	3	5	5	4	3	4	41	2	4	3	5	5	4	3	4	2	4	3	5	4	49	4	3	4	2	4	3	5	5	3	5	38	128
105	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	21	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	27	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	20	68
106	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	41	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	5	4	48	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	40	129
107	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	30	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24	79
108	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	21	72
109	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	27	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	24	81
110	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	121	
111	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	25	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	29	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	23	77
112	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	21	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	28	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	21	71
113	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	23	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	28	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	21	72
114	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	3	24	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	30	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	23	77
115	4	3	4	2	4	3	5	5	4	3	4	41	2	4	3	5	5	4	3	4	2	4	3	5	4	49	4	3	4	2	4	3	5	5	3	5	38	128
116	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	21	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	27	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	20	68
117	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	41	3	4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	5	4	48	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	40	129
118	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	21	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	28	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	23	72
119	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	25	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	30	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24	79
120	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	24	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	27	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	21	72
121	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	27	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	30	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	24	81
122	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	46	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	121	
123	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	24	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	28	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	23	75
124	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	4	41	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	5	4	49	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	40	130
125	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	23	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	28	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	22	73
126	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	21	1	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	25	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	20	66
127	3	1	3	1	2	3	2	1	3	1	3	23	1	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	2	1	25	3	1	3	1	2	3	2	1	3	2	21	69
128	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	21	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	28	2	1	2	2	3	2	3	2	2	22	71	
129	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	24	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	30	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	24	78
130	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	28	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	32	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	25	85
131	4	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	44	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	53												

N°	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES																																		TOTAL VARIABLE			
	Competencias genéricas																			Competencias técnicas																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		P34	D2	
1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	40	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	77
2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	43	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	39	82
3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	41	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	75
4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	44	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	40	84	
5	3	4	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	61	3	4	4	2	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	54	115	
6	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	1	37	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	33	70	
7	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	64	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	3	4	2	59	123	
8	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	40	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	1	36	76	
9	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	1	33	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	29	62	
10	2	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	35	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	3	1	33	68	
11	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	36	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	30	66		
12	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	1	3	1	38	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	35	73	
13	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	1	44	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	1	39	83		
14	4	3	5	5	3	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	5	3	70	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	65	135		
15	3	4	4	5	4	4	3	5	2	3	5	2	3	5	4	3	5	2	66	3	4	4	4	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	5	2	61	127	
16	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	3	1	39	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	34	73	
17	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	34	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	29	63	
18	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	39	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	34	73	
19	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	39	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	34	73	
20	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	37	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	34	71	
21	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	41	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	39	80		
22	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	41	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	35	76	
23	3	1	3	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	42	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	37	79		
24	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	41	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	40	81		
25	4	2	4	3	5	5	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	5	65	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	4	2	3	5	4	61	126	
26	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	35	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	33	68	
27	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	68	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	63	133	
28	3	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	35	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	2	29	64	
29	3	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	2	1	34	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	30	64	
30	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	39	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	35	74	
31	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	33	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	33	66	
32	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	43	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	35	78	
33	3	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	37	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	32	69	
34	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	3	2	38	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	34	72		
35	3	1	3	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	43	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	38	81	
36	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	41	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	37	78	
37	3	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	2	2	35	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	32	67	
38	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	73	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	66	139	
39	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	45	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	41	86
40	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	2	38	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	34	72
41	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	43	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	32	75
42	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	39	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	3	4	73
43	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	41	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	39	80	
44	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	43	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	81	
45	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	3	1	37	2	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	1	2	31	68
46	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	44	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	40	84	
47	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	70	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	62	132		
48	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	38	82	
49	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	75	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	67	142		
50	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	40	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	35	75	
51	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	2	2	36	1	2	3	1	3	2	2												

ANEXO 8: Documento de autorización

TRAMITE

Nº 27726



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JAÉN - PERU SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Simón Bolívar N° 1520 - 2do. piso - Telefax 076-431234



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Jaén, 27 de Julio del 2022.

OFICIO Nº 073 -2022-MPJ/SGRH.

Señor:
Dra. IVETTE CECILIA PLASCENCIA MARIÑOS
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración
Universidad Cesar Vallejo Filial Moyobamba
MOYOBAMBA. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.

REF. : Carta S/N de fecha 26 de julio de 2022 de la Universidad Cesar Vallejo filial Moyobamba.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se le comunica que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén AUTORIZA a las Srtas. BRICEIDA DEL MILAGRO MEJIA TABOADA y EVELYN JACKELINE JULCAHUANCA CORDOVA, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, para ejecutar su investigación titulada: "Gestión de Recursos Humanos y competencias laborales de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén en el Año 2022" a partir de la fecha y hasta culminar su estudio estructural.

Con las expresiones de mi consideración y estima, quedo de usted.

Atentamente,

c.c.
-Archivo.
RCLL/SGRH
MMM/Sec.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
Abu Rosaluz Cubas Llatas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022

", cuyos autores son JULCAHUANCA CORDOVA EVELYN JACKELINE, MEJIA TABOADA BRICEIDA DEL MILAGRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA : 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 20-12- 2022 23:51:49

Código documento Trilce: INV - 1055248