



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guerra Acho, Paulina (ORCID: 0000-0003-3756-3926)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (ORCID: 0000-0001-9032-7821)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hijo Matheus Valentino por ser mi principal motivo de superación y sobre todo a DIOS, por la fortaleza de permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Paulina

Agradecimiento

A mis padres, por su apoyo y cariño incondicional, durante todo este proceso. A mi asesor Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en este trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III.METODOLOGÍA	30
3.1.Tipo de diseño de investigación	30
3.2.Variables y operacionalización	30
3.3.Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	30
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
3.5.Procedimientos	34
3.6.Método de análisis de datos.....	35
3.7.Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN.....	¡Error! Marcador no definido. 40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la gestión por competencias	36
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral	36
Tabla 3. Prueba de normalidad	37
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral.	37
Tabla 5. Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Dispersión entre la gestión por competencias y el desempeño laboral ..39

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas – 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población de 174 personas y la muestra fue de 102. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que: El nivel de gestión por competencias es medio 46 %, bajo 24 % y alto 30 %. El nivel de desempeño laboral es regular 51 %, bueno 25 % y malo 24 %. Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0.9769 y 0.984 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en todas las correlaciones. En conclusión: Sí existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, el coeficiente de Pearson fue de 0, 986 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 97.22 % de la gestión por competencias influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, personal.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between competency-based management and job performance in the Municipality of Alto Amazonas - 2021. The research was a basic type, non-experimental, transversal and descriptive correlational design, with a population of 174 people and a sample of 102 people. The results determined that: The level of management by competencies is medium 46 %, low 24 % and high 30 %. The level of job performance is fair 51 %, good 25 % and bad 24 %. There is a significant relationship between the dimensions of competency management and job performance in the Provincial Municipality of Alto Amazonas -2021, since the Pearson coefficient was 0.9769 and 0.984 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$) in all correlations. In conclusion: If there is a significant relationship between competency management and job performance, Pearson's coefficient was 0, 986 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); moreover, only 97.22 % of competency management influences job performance.

Keywords: Competency-based management, job performance, personal.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Hanco (2018) que, en el feroz entorno de competencia global, la ventaja competitiva es y seguirá siendo el potencial humano para mejorar el bajo desempeño. Por lo tanto, hoy se implementan políticas de personal, iniciativas de planificación y procesos de gestión del desempeño; sin embargo, se presentará la situación contraria como falta de calificación con personas que no están calificadas para ocupar puestos adecuados, lo que lleva a una disminución de la cultura de calidad de servicio al cliente, baja producción y productividad, falta de identidad con los empleados, falta de trabajo en equipo y rigidez en la fuerza laboral, empleados desmotivados, falta de trabajo, los planes de incentivos y la resistencia al cambio, el individualismo y la miopía administrativa de la gestión de personas son áreas en las que es difícil mejorar el desempeño.

A nivel nacional, las instituciones públicas están utilizando fuerzas laborales y profesionales cada vez más competitivas, es decir, su capacidad de buscar socios para el desarrollo y el posicionamiento es cada vez más fuerte. Condori (2020) hoy en día la competencia es feroz, todos buscan ser mejores que los demás personal o profesionalmente, por eso la empresa busca estrategias para sacar el mayor provecho de cada socio. Uno de los problemas de la gestión por competencias es que la mayoría de las empresas cree que invertir en formación y una gestión adecuada a través de la competencia es una pérdida de dinero. Para demostrar las habilidades de sus socios, buscan obtener buenos resultados dentro de la empresa.

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, el personal solo toma a las oportunidades laborales que se le presente como un medio que le permite obtener ganancias económicas para sí mismo, generalmente carece de identificación con la institución pública y es clara la poca motivación de tal personal administrativo, dando como resultado que la insatisfacción sea más grande al igual que en muchas ocasiones los resultados sean lamentables en la calidad de servicio. Asimismo, se observa que no hay un apropiado programa de selección de personal, ya que reúnen ciertas aptitudes y requisitos, por

consiguiente, no se cuenta personal adecuado en cada puesto de trabajo generando dificultades para el cumplimiento de objetivos.

En lo señalado anteriormente la formulación del **problema general** se planteó: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021? Los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es el nivel de Gestión por competencias en la Municipalidad de Alto Amazonas - 2021?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021?

La investigación fue **conveniente**, debido a que permitió saber si la gestión por competencias logró mejorar el desempeño laboral y a partir de ahí implementar con mejores estrategias para poder cumplir con los objetivos planteados. En cuanto, la **relevancia social**, contribuyeron a solucionar el problema del desarrollo laboral y del mismo modo en cuestiones profesionales de los trabajadores en la organizacional de la Municipalidad, persistiendo con la obligación de emplear nuevas estrategias y herramientas que de tal manera se permitieron evidenciar la eficiencia de los Servicios administrativos que ayuden a llevar un trabajo ordenado en la gestión administrativa, con el objeto de que se le permitió al personal sentirse involucrado con el trabajo asignado y exprese un alto sentido de identificación con su organización. Con respecto al **valor teórico**, se brindaron un aporte a la comunidad científica, además de hacer uso de teorías, enfoques y normativas actuales. Respecto a las **implicancias prácticas**, la investigación se realizó pretendiéndose brindar solución a las problemáticas, lo cual pretende dar respuesta a la solución de la problemática localizadas, a causa de ellos garantizar un servicio de calidad eficaz y capaz de cubrir sus necesidades de atención a cabalidad. **Utilidad metodológica**, se brindaron instrumentos que servirán como base para que futuros investigadores puedan guiarse.

Dado a la importancia señalada anteriormente el **objetivo general** fue: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas – 2021. Planteándose a la vez los siguientes **objetivos específicos**: Identificar el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas -2021.

Finalmente, la **hipótesis general** se estableció como: H_0 = Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021 y como **hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de la gestión por competencias en la municipalidad provincial de alto amazonas – 2021, es alto. H_2 : El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021, es alto. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión por Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio está respaldada en los siguientes antecedentes: en un **ámbito internacional** se citó a Santacruz (2019) desarrollando una investigación de tipo de investigación básica, diseño descriptivo, muestra 120 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, los modelos de gestión por competencias del personal ayudan que se tenga personal capacitado e idóneo en las empresas y se tenga un nivel competitivo externamente, con trabajadores competentes que ayuden a conseguir los objetivos propuestos, se tenga un buen ambiente laboral y se tenga personal satisfechos laboralmente.

Por su parte, Oliva (2019) que desarrollo una investigación de tipo de estudio diseño descriptivo, no experimental, la población y muestra fue a 23 gerentes de empresas afines, técnica entrevista, instrumento cuestionario. Concluyó que, en cuanto a la ejecución de los distintos mecanismos forma parte de la realización de cierta evaluación de forma técnica y estratégica referente al COMTEAL UEB Santiago que conceptualiza a los elementos que son indispensables para manifestar ciertas deficiencias establecidas por la UEB que forma parte de los elementos que restringen la debida gestión en las competencias que tiene la institución. En el cual se estableció ciertos planes de acción que apoyan para poder revertir la acciones que vienen presentándose en la institución que ha sido diagnosticada.

En tanto López et al. (2021) que desarrollaron un tipo de investigación probabilístico por conveniencia, el diseño no experimental, la población y muestra fue de 445 médicos, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que, la existencia de una calidad de vida laboral muy regido al rendimiento laboral de los mismos. Se puede manifestar que de alguna manera los mencionados médicos de la comunidad evaluada se interesan por tener una adecuada calidad conforme el ámbito laboral que influirá con mejor rendimiento de las labores diarias, y, a su vez, esto repercute en la atención brindada.

En un **ámbito nacional** se citó a Rodríguez et al. (2021) que desarrollo un tipo de investigación básico, con diseño no experimental, la población y muestra fue realizada a 18 instituciones Públicas, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario, Concluyó que, existen competencias de forma técnica que se necesitan para ejecutar un correcto desenvolvimiento en el rendimiento laboral que tiene el talento humano y que está vinculado con las capacitaciones laborales, el cual sirve como motivación y el liderazgo de carácter empresarial. Es por eso que se necesita una serie de espacios conforme a metodología que permite vincularse e incrementar las competencias que se muestran con cierto grado de responsabilidad de la gestión administrativa para poder obtener mejores resultados. En ese sentido es preciso mencionar que no existe un debido colaborador que pueda de alguna forma ejecutar de manera eficiente, sin tener las capacidades técnicas que son necesarias para poder realizar un desempeño en su día a día.

Marín & Delgado (2020) la investigación fue cualitativa de diseño revisión sistemática, la población y muestra fue de 10 de colaboradores de la Municipalidad, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, se puede evidenciar que existe una relación de significancia entre las variables en cuanto al desarrollo de competencias y habilidades de trabajadores, trabajando hacia la mejora institucional sobres las áreas y por habilidades de trabajadores. Son aquellas condiciones asumidas de forma diferente sobre las competencias que se tiene para desarrollar las funciones encomendadas.

Se encontró a Díaz (2018) el tipo de investigación fue básica con diseño no experimental, transversal, la población y muestra fue de 218, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó, que, se manifiesta una relación significativa entre las variables competencias gerenciales y administración por resultados el cual tiene pues un coeficiente de 0,83 y un P valor de 0,000. En cuanto a las competencias gerenciales se refiere a las capacidades que se tiene para afrontar ciertos niveles de competitividad laboral y aumentar el crecimiento empresarial, en cuanto a la administración por resultado este

incide de cierta manera sobre los factores que permiten el crecimiento empresarial.

En un **ámbito local** se citó a Pacherez & Marrugo (2020) que desarrollaron una investigación de tipo aplicada de enfoque cualitativo, de diseño de investigación no experimental, descriptivo, propositivo, la población y muestra de todos los colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario, Concluyeron que, el efectivo rendimiento laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de Rioja es de nivel bajo, debido a eso es importante poder diseñar ciertos modelos de gestión que sirven para desarrollar e impulsar una serie de capacidades de ámbito cognitivo, actitudes que sirven para optimizar el empeño o rendimiento de sus productividades que sirven dentro de la administración de los recursos del ámbito financiero y humanos. El nivel que se desarrolla dentro del desempeño laboral se vincula con respecto al talento humano es Bajo, que corresponde a una baja expectativa de funcionarios y colaboradores, el cual permite mencionar la relación que vincular la forma de dicha institución del talento humano pues ellos no son responsables en su rendimiento laboral.

Finalmente, Bocanegra (2018) desarrollo un tipo de investigación básica, con diseño de estudio descriptivo, la población y muestra fue de 108 de una población de 180 empresas, técnica la encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el talento humano tengo ciertos niveles de empatía, naturalidad, liderazgo, dirigido sobre los valores, que son de competencia más efectiva. En conclusión, el talento humano tiene que tener ciertas capacidades y competencias que brinden seguridad, así como también que tengan un nivel de criterio reflexivo y ético que lo desplaza hacia el desenvolvimiento de las acciones o actividades que realizará. Siendo importante que cuente con ciertas técnicas e instrumentos que sirven para reclutamiento del personal siendo posible que las personas tengan cierta recomendación para poder ejercer ciertos cargos de confianza y puestos distintos.

Saldaña et al. (2021) quienes desarrollaron un tipo de investigación descriptivo correlacional, el diseño realizado fue no experimental, la población y muestra fue de 70 colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento fue cuestionario. Concluyó que, la relación entre variables es directa, moderada y estadísticamente significativa. Las dimensiones de la selección de personal, ya sea la caracterización del puesto o la contratación de personal, están directa y significativamente relacionadas con el desempeño laboral. El criterio para reclutar personal no es el más apropiado. El 58,6% de los empleados cree que los estándares de contratación de empleados son los menos adecuados.

En tanto la primera variable **gestión por competencias**, para Alles (2008) este lo conceptualiza como una serie de mecanismos que son destinado a las organizaciones para poder gestionar con el personal conforme a las deficiencias características, que son en el ámbito personal, en cuanto a las competencias y estructuras que pueden equilibrar el rendimiento en el desempeño en el contexto del ámbito laboral. Las capacidades que poseen de forma concreta y esencial sirven para los humanos puedan ejercer de forma eficiente la vida diaria y a la vez son de carácter competitivo con una variación de cambio y evolución (Manriquez, 2012). También se puede definir a la gestión por competencias de poder contar con personal capacitado y con las mejores habilidades y desenvolvimiento en base a sus funciones, de contar con un perfil profesional cuantificables y estén actos para aceptar retos y cumplir los objetivos de las empresas. Una empresa con un gran equipo laboral tiene buenos refuerzos para su superación, por eso en muchas empresas encargan al área de recursos humanos encargarse de recolectar nuevas habilidades blandas para su equipo de trabajo, lo cual dentro de ello se aplica evaluaciones de acuerdo al perfil que se está solicitando, así como también dentro de ello sucede que se califica mediante la demostración en el campo de trabajo. No se toma en cuenta lo que realmente detalla en su informe de hoja de vida, para de esa manera optar por el mejor, y por personas de gran nivel de experiencia profesional, cada empresa tienen estrategias de escoger su personal laboral, para fortalecer su organización con un equipo

competente, y así seguir posicionando en un gran margen de crecimiento y desarrollo sostenible.

En tanto Chávez (2012) en ese sentido se tiene que maximizar la utilización de recursos para moldear las capacidades, habilidades que se poseen, destrezas que sirven para tener cierta ventaja en ciertas situaciones, y actitudes que sirven para afrontar día a día referentes a las personas con el fin de brindar el correcto desempeño que consigue una posición en la institución competitiva. La aplicación de la gestión por competencias dentro de una organización implica una serie de pasos tales como el conocimiento general de los puestos de trabajo, para establecer con claridad las funciones y responsabilidad, el perfil socioemocional, académico y experiencia, con el propósito de establecer los requisitos mínimos para ocupar cierto puesto de trabajo; el reclutamiento y selección de personal, en lo cual se establecen filtros para tener que seleccionar a la personal idóneo. Un componente a tener en cuenta en este proceso, es conocer sus aspiraciones futuras, con la finalidad de tener personal que se quede por mucho tiempo en la empresa; además la capacitación constante, medir su desempeño.

Muchas empresas buscan obtener los mejores talentos, personal con habilidades, que sean capaz de ayudar a desarrollar y cumplir los objetivos. Es algo interesante mencionarse una empresa de éxito generar gestión por competencias, de que recursos humanos rescate personal con un perfil perfecto lleno de conjunto de habilidades, aptitudes y conocimientos, la experiencia que es muy importante. Tantos aspectos que se llega a calificar para reclutar un personal con un perfil considerable de acuerdo a lo que solicita una empresa y a las funciones que va ejercer, porque después la empresa potencializa dichas habilidades de sus colaboradores, tratan de que se desarrollen más de lo que ya saben, ascienden a capacitaciones, así como también asciendes nuevos rangos de funciones, todo para el beneficio de la empresa y la organización que le conforma. Cada reconocimiento que se le presenta a un trabajador por el esfuerzo y dedicación es una metodología de

motivación para animar su desarrollo profesional y laboral durante su proceso de crecimiento que ejerce en una empresa. (Chávez, 2012)

Lora (2020) realiza un análisis respecto a la gestión de competencias que mencionan una separación de ciertos mecanismos de gestión de forma tradicional que están conformados por las empresas. Este tiene que ver en la forma de dirigirse ciertas acciones referentes a la administración en los cuales se identifica el crecimiento de las competencias sociales personales, donde se evidencia la optimización en las conductas que son dirigidas en relación de objetivos que son estratégicos para la empresa. Las organizaciones deben desplazarse del modelo tradicional de recursos humanos al modelo de gestión de por competencias, porque la gestión tradicional es estable e inflexible. La gestión por competencia es mucho más integral y flexible al cambio, dentro de esta forma de gestión se enfoca a conocer de manera detalla las funciones y responsabilidades de todas las áreas, para después establecer un perfil de los puestos de trabajo, luego se procede a realizar el proceso de reclutamiento y selección con la finalidad de elegir al personal calificado, después de esto se debe capacitar para que realice sus actividades con eficacia y eficiencia.

También dentro de la gestión por competencias que desarrolla una empresa se puede decir que se aplica la valoración que muestra a sus colaboradores que ejercen dentro de sus organizaciones, así como también las capacitaciones constantes que se brindan para las actualizaciones de acuerdo a las tendencias del mercado, el clima laboral satisfactorio para poder desarrollar sus funciones, para que de esa manera las empresas puedan garantizar a su competencia o público en general que optan con un personal calificado de alta demanda, que repercuten de estar aptos para las diferentes actividades que se desarrollan, que son eficaces al momento de una determinada situación, por eso al reclutar nuevos personales tienen que acatar de acuerdo a las características que se está solicitando para así evitar problemas en el procedimiento y asignaciones de las actividades que fueron contratados, una vez obtenido el personal adecuado es importante también

por parte de la organización reconocer el mérito de cada trabajador en base a los resultados obtenidos. (Lora, 2020)

En tanto, Alles (2014) en cuanto al diagnóstico de un estudio sobre el crecimiento del talento humano referido a capacidades, menciona que al poseer y tener talento para una concertación sobre posición en la institución esto tiene cierta mención sobre poseer ciertas capacidades, habilidades, actitudes, que sirven para el crecimiento institucional. En el cual puede seleccionarse la segmentación o descomponer en talento que se refiere sobre ciertas capacidades las cuales permiten poder reconocer las deficiencias que se presenta, en cuanto al nivel competitivo de la institución. Las gestiones que se realiza sobre competencias simula ser una manifestación de las competencias que son referidas al talento humano que sirve para las tecnologías y modelos institucionales pues es así la forma en que se protege los promotores siendo de manera posible que se pueda concretar una hipótesis, es decir que obedece a una serie de variaciones en el correspondiente trabajo que se realiza debido a las direcciones de gestión y control, permitiendo que estas sirvan como un manifestación.

Las organizaciones empresariales siempre han tratado de buscar nuevos talentos humanos, para formar parte de sus corporaciones, aunque a veces sea complicado encontrar, pero toda empresa quiere ser competente en manifestación de contar con el personal laboral adecuado, con un perfil perfecto, que van estar comprometidos en conseguir lograr los objetivos que se planificaron, de estar aptos de poder aceptar cambios de las nuevas tendencias del mercado que surgen a diario, entonces si hablamos de una gestión competente. No sólo nos basamos de reclutar personal con capacidades, experiencias, actitudes positivas y otras cualidades, sino también a la valoración que brinda la empresa a sus colaboradores dentro de su organización, de cómo lo tratan, como son recompensados por su esfuerzo, como ayudan a potenciar sus habilidades, si son capacitados para estar aptos a las nuevas versiones, en forma general si están contentos de

hacer su trabajo, para así demostrar un gran rendimiento y por parte de la empresa de demostrar el compromiso (Alles, 2014).

Massó & Lozares (2012) Este establece las competencias, la manifestación del conocimiento, que existen ciertas habilidades, experiencias, que son visibles conforme al desarrollo que presentan los individuos según el ámbito donde se encuentran, siendo un ambiente específico, para el mercado competitivo, el cual ha brindado una demostración sobre la aplicación de los mismos siendo que así que se involucra por los mecanismos que se realizan. La gestión por competencias permite tener un personal calificado, por ende, permite que la organización este bien posicionada dentro de un mercado competido. La gestión por competencias también se centra en la evaluación de desempeño y según a la información obtenida se determinará si el personal supero, igualo o no supero la meta, en el caso de no superar se procede inmediatamente a realizar una retroalimentación, en el caso de superar la meta se felicitará tales como el ascenso o un ingreso extra por su buen desempeño; las remuneraciones dentro de esta gestión en un elemento que se considera esencial, por que motiva mucho al personal.

Una gestión competente tiene que tener en cuenta de todo lo que va estar conformado su organización interna. Una empresa al contar con un personal calificado se manifiesta una empresa de éxito, de contar con una gran imagen, de pertenecer a una empresa única en el compromiso de organizarse. Una empresa competitiva con respecto de seguir obteniendo el personal adecuado, desarrolla una evaluación en un periodo establecido para saber cómo va el rendimiento de sus colaboradores con el cargo de sus funciones, para tener una estadística de sus posiciones y de un control eficiente. De esa manera la empresa tendrá los resultados del personal que cuenta a su disposición, y en que rango se ubica como empresa organizacional, que competente está siendo con sus objetivos planificados, además, de la posición de mercado que está cogiendo día a día por demostrar ser una empresa que cumple con sus valores y principios, que exitosa y dichosa le hace convertir a

una empresa cumpliendo todos estos aspectos, de seguir creciendo. (Massó & Lozares, 2012)

Rodas (2017) Menciona que existe un debido procedimiento de selección que es preponderante de acuerdo con la corroboración que tiene el participante a postulante quiere decir este no puede cumplir con los elementos dispensables que servirán para la puesto que se requiere, existiendo una pieza necesaria que se debe porque manifiesta sobre la acción en el que depende el puesto del trabajo (Mendoza, 2016). Para tener un adecuada proceso de selección, primero se detener bien claro el perfil del puesto, donde se establecen las competencias académicas y socioemocionales, además la experiencia, después de este proceso se pasa hacer el reclutamiento y selección del personal, lo cual es importante que se realice con la debida responsabilidad y transparencia, para que se elija al personal idóneo y luego se debe realizar la capacitación que tiene por finalidad, este preparado para que realice sus actividades de manera correcta, después de pasar un determinado periodo de tiempo se realice la evaluación de desempeño con la finalidad de retroalimentar o felicitar por los logros conseguidos.

Quizás nos preguntamos por qué una empresa busca personal con un perfil adecuado, con las habilidades bien puestas, actitudes positivas y mucho más que eso la experiencia laboral de acuerdo al puesto que postula. Por qué no dar oportunidad a las nuevas personas que quieren iniciar recién una experiencia laboral. Es algo complicado para una empresa competente, de prestigio en el mercado, reclutar personas recién de un nivel de bajo promedio, porque ellos necesitan potenciar su organización con el apoyo, de lo que ya saben reforzar su talento, porque necesitan cumplir las metas y objetivos, porque se les hace complicado volver a enseñar a una persona desde cero. Incluso dicen que pierden tiempo y dinero, quizás llamemos injusto, pero es así para las grandes empresas que manejan sus organizaciones así de la manera competente, de estar al margen de la competencia, de querer seguir siendo una empresa de prestigio y obtener una posición de gran rango

económico, esa es la razón muchas veces de estas clases de empresas. (Mendoza, 2016)

De otra forma se presenta una adecuada gestión organizacional que corresponde a la competencia como herramientas que son necesarias para el crecimiento del talento humano que tienen un alcance específico que se realiza sobre las respuestas del talento humano que corresponde a un proceso de gestión que está alineado de forma enérgica con respuestas orientadas a la empresa (Valiente et al., 2020). Esto se desenvuelve de acuerdo a los instrumentos de evaluación e identificación sobre competencias (Guerrero et al., 2013). La gestión por competencias desarrolla una política de remuneración de acuerdo a las funciones y grado de responsabilidad dentro de la organización, lo cual debe satisfacer las expectativas del empleado y motive a seguir capacitándose al nivel personal y profesional, para desarrollar mejor sus actividades y lograr satisfactoriamente los objetivos organizacionales, lo cual es necesario para permanecer en un mercado competitivo. Por eso es necesario salir del modelo de gestión tradicional al modelo de gestión por competencias.

Para seguir describiendo acerca de las gestiones competentes que desarrollan las empresas, siguiendo con una empresa tradicional. Nos referimos que ya no toda persona se acostumbra a una empresa tradicional con la misma referencia organizacional, sino ya se busca empresas que estén al rango de las nuevas tendencias del mercado, las nuevas versiones para demostrar a sus usuarios o público en general. Así que entrando más a lo que demuestra una empresa competente aparte ya de tener bien claro lo que se quiere lograr es de obtener un personal calificado, que cumpla los requisitos de poder trabajar en base a sus funciones que serán asignados, y también de obtener a levantar el perfil de la empresa con referente a su organización, de trabajar con el personal laboral adecuado se puede llegar a construir muchas cosas, que la empresa se plantea. Incluso de crear nuevos métodos de producción, entonces es satisfactorio para una empresa seguir trabajando con

un personal lleno de habilidades y que fortalezca su organización de crecimiento y desarrollo sostenible. (Guerrero et al., 2013)

En cierto modo la gestión requiere de ciertas competencias que las cuales se comprenden como las acciones del empleado que tiene un grado de valor sobre las acciones, interés de acuerdo a las acciones que desea realizar y hacia donde se quiere dirigir, responsabilidad para con los ciudadanos que se necesita para poder ejecutar ciertos trabajos de forma eficiente. También se puede utilizar para dar respuesta a ciertas situaciones de problemas que no fueron previstos (Lopez, 2021, p.9). La gestión por competencias en el sector privado busca aprovechar al máximo las capacidades de los empleados para el excelente desempeño, para tener mayor rentabilidad, que permitirá tener un acelerado desarrollo organizacional. En el sector público sucede lo mismo, pero se enfoca en dar mejor calidad de servicio a la población, para que la comunidad tenga mejor calidad de vida. El área de recursos humanos debe desarrollar capacitaciones enfocadas al desarrollo personal y profesional para que descubran sus habilidades, destrezas y capacidades potenciales con la finalidad de que lo ejerzan dentro de la organización. (Guerrero et al., 2013)

Una vez que las empresas consiguen obtener sus colaboradores con el perfil adecuado que estaban buscando, es importante por parte de ellos ser considerados y poder valorar su esfuerzo y dedicación que centran en su empresa, no se trata de abusar sus habilidades; sino todo lo contrario de reforzar las capacidades con capacitaciones, actualizaciones tecnológicas, de poder manejar los nuevos sistemas para reforzar herramientas y todo va hacer en favor de la empresa, de ser una empresa de éxito. Una empresa competente no sólo se le denomina porque obtiene gran cantidad de recursos económicos, sino todo lo contrario de que son calificados por la capacidad organizacional que desarrollan, ejecutan, de poseer un buen planteamiento organizacional, que es una empresa que se preocupa por todo el equipo, que fortalece al crecimiento de su empresa. Por esa razón es calificado por las grandes generaciones del mercado de posicionar en un rango de empresa de

gestión competente, ante las demás empresas que quisieran formar parte de esto. (Guerrero et al., 2013)

Por lo tanto, Jiménez (2016) conceptualiza que la gestión pro resultados comprende las competencias sobre la actualización del management esta sirve para impulsar y aprovechar los instrumentos sobre la organización de la empresa referentes a la calidad del servicio que se requiere lograr; esto implica una realidad sobre la gestión organizacional. Es decir, se involucra una serie de definiciones del management que se representa al final del siglo: learning organization, virtualización del trabajo, desarrollo organizativo, conforme a las nuevas tendencias que se involucran o entran en el mercado del mundo global nuevos modelos vinculadas a las relaciones laborales, flexibilidad organizativa, multifuncionalidad, especialización, etc. (Oliva, 2019). La gestión tradicional de los recursos humanos, ya no se adecua a la realidad porque los objetivos no se cumplen de una manera adecuada, por eso es necesario emplear otro mecanismo que es la gestión por competencias lo cual es evidenciable los beneficios del mismo, porque se centra en potenciar y aprovechar al máximo las capacidades de los empleados.

Toda empresa busca la forma de poder competir en las tendencias del mercado, de buscar cambios estratégicos para seguir produciendo, no solo, es decir: “como también vamos salir adelante”, eso no dicen las grandes empresas competentes o las empresas que quieren superarse, y optar por más puestos de mercado de su creación de su producto. No tratan de ser competentes por cualquier manera conveniente, sino de diseñar un gran planteamiento organizacional. Planificar la distribución de funciones a sus colaboradores. Tener bien claro cuál es el objetivo por lo que se están formando. Tener listo y preparados estrategias ante cualquier anomalía que pueda desordenar el objetivo en que se está tratando de cumplir. Por eso es satisfactorio de una empresa contar con el personal actúo, con las capacidades dispuestas a seguir creciendo profesionalmente, y generando nueva experiencia. De esa manera seguir posicionándose como una empresa que

maneja una gran organización de gestión de competencias, y no dejar de seguir en base a su planificación estratégica. (Oliva, 2019)

Cuando no referimos al concepto de gestionar por competencias. Esto implica llevar a cabo ciertas acciones y ponerlas a práctica sobre el ámbito del negocio. Es sobre lo que uno sabe hacer y de aquello que no se sabe hacer, así como lo que se pretende lograr hacer. Es tener que tomar una dirección sobre las competencias por lo general, sobre un mecanismo que sirve para poder evidencia cierto margen de lógica organizada, o lógica de competencias (Arevalo, 2018, p.25). La gestión por competencias desarrolla acciones, tales como, conocer a detalle las funciones y responsabilidades de todas las áreas para llegar a establecer las competencias requeridas para tal puesto de trabajo. El reclutamiento y selección se desarrolla con transparencia; considerada a la capacitación como un elemento esencial para desarrollo de sus capacidades y habilidades; la evaluación de desempeño es importante para determinar si se cumplieron o no los objetivos organizacionales y función a ello tomar decisiones tales como un ingreso extra o ascenso en su empleo para aquellos trabajadores que cumplen sus metas. (Oliva, 2019)

Muchas empresas competentes se preocupan de preguntar que su personal se encuentre cómodo con las funciones que manejan, sino se sienten abrumados con las tareas asignadas. Esas organizaciones tratan de incentivar a sus trabajadores del gran esfuerzo que demuestran por la empresa, en todo caso estas empresas son muy generosas de motivar a su personal con el personal calificado del mes, lo cual motiva a que otro sea el ganador en el siguiente mes y de seguir esforzándose más. Entonces quiere decir que esta empresa sí cuida y sabe manejar a su personal de la mejor manera posible, que incentiva a que se desarrollen profesionalmente. Así también de poder contar con las herramientas necesarias para fortalecer su labor, y poder optando contribuir con el beneficio de ellos mismos y organizacionalmente, ya que todos se benefician, y compartan el mismo privilegio de un crecimiento eficiente. A eso llamamos empresas competentes

que este pendiente de cada área organizacional, desde lo más mínimo detalle, de demostrar que si cumplen los requisitos. (Oliva, 2019)

La gestión de competencias es sin duda alguna aquella que te permite llegar a cumplir con exactitud la ruta que dependerá sobre el talento humano para cumplir con los objetivos (Linares, 2017, p.64). Es preciso mencionar los estudios comprendidos por competencias, de Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016) que, en el catálogo de Competencias Transversales precisa que: estas competencias tienen que entenderse como las cualidades que tienen las personas que conductas visibles. Así como también se pueden examinar para visionar el rendimiento laboral de calidad. Estos conforman de manera integrada cierto margen de competencia, pues tiene que ver con las herramientas procedimentales y sobre las actitudes ligadas a la competencia cognitiva, siendo así que las habilidades en cuanto a procedimientos y actitudes conductuales tienen un elemento de diferenciación en cuanto a la organización, dentro del ámbito de espacio y tiempo. (p. 3)

En síntesis, se requiere la ejecución de distintas organizaciones que han tomado un avance significativo referido temas de mercado la cual procura un análisis estructurado de talento humanos que pueden manifestar en el desarrollo de alguna tarea pesada, con referencia a las habilidades y competencias acentuando en una ubicación que tiene que ver con las respectivas áreas (Chávez, 2012, p. 35). Es posible que la gestión por competencias dentro del ámbito empresarial hace un sustento sobre la responsabilidad que corresponde al miembro pues esto comienza de alguna manera a exigir un mecanismo muy eficiente sobre la competencia de características innovadora, creativa y sirve como parte de la su organización. La gerencia debe facilitar todos los recursos necesarios al área de recursos humanos para que se ejecuten las acciones estratégicas enfocadas a capacitar al personal, para su desarrollo personal y profesional, que permitirá ejercer sus funciones de manera eficiente; fortalecer las capacidades y habilidades, mejora las competencias del personal.

Para Alles (2008) menciona la siguiente dimensión: **Competencias específicas gerenciales:** están enmarcada sobre las direcciones que son evidentes sobre las personas que de algún modo concuerdan sobre las áreas en gerencia o direcciones; que permiten no solo influenciar sobre el talento humano, sino por lo contrario sirven como competencias profesionales que les permite tomar buenas decisiones que correspondan potencializar la calidad organizacional. Indicadores: Liderazgo para el cambio: estos se basan al ámbito del cumplimiento de responsabilidad que maneja el líder sobre la realización de transformación continua y sobre la prioridad que se tiene sobre las organizaciones. Se manifiesta de manera interna como externa y está compuesto sobre ciertos sistemas y procesos. Pensamiento estratégico: se desarrolló sobre las cualidades cognitivas que frecuenta conformidad estratégica sobre el enfoque de obtener ciertas metas empresariales. A su vez se continua con el desarrollo de personas: se desenvuelve sobre el cumplimiento de actividades que suelen involucrar al talento humano para enfrentar las habilidades que son personales y profesionales para lograr mejores resultados. Desarrollo del equipo: este compone ciertas acciones para apoyar las denominadas destrezas grupales.

Continuando con el sustento teórico, para la segunda variable **desempeño laboral**, se citó a Alles (2005) quien lo conceptualiza la actitud que tiene cada colaborador dispuesto sobre cómo realizar las labores y responsabilidades en las que se designan por el centro laboral que se tiene como responsabilidad, este se relaciona como el adecuado uso de herramientas entorno al ámbito competitivo y sobre los conocimientos de la actividad que se debe realizar (p.31). Para Javier (2021), sirve como una forma constante para el examen que se realiza como desempeño en cuanto al talento humano el cual genera competitividad para poder de alguna forma profundizar cierta competencia sobre creatividad, aptitud verbal, percepción de profundidad y la percepción que se tiene en la profundidad y razonamiento. Modificar las conductas, actitudes y rendimiento del talento humano podrá evidenciarnos las faltas que se deben retroalimentar con respecto a los procesos se están llevando dentro de la organización. La evaluación de desempeño laboral es importante porque se mide la eficiencia de sus actividades realizadas, también para determinar

si ha logrado o no sus objetivos planteados para su puesto de trabajo, según los resultados tomar decisiones correctas. Para tener resultados satisfactorios en la evaluación de desempeño es necesario capacitar al personal para que desarrollen sus funciones con eficacia y eficiencia, la gerencia debe facilitar los recursos necesarios para que desarrolle sus actividades de una manera adecuada y por ende cumplir las metas y objetivos en el tiempo establecido.

Continuamos con Ibáñez (2021) quien define el desempeño laboral: que se refiere al servicio de adecuado recurso que se presenta sobre la forma en que se cumple la propuesta del docente, al poder cumplir ciertamente una relación de aprobación sobre las obligaciones que son inherente a su cargo. En el que se tiene por finalidad poder realizar y conseguir resultados beneficiosos, sobre los cuales se ven inmiscuidos de forma eficiente sobre las funciones que se relacionan a la profesión. La evaluación de desempeño se debe realizar con transparencia, por lo tanto, la gerencia tiene que realizar acciones de investigación para que no exista conflicto de interés, como por ejemplo la persona que realiza la evaluación es el primo de la persona evaluada. Por lo cual es necesario que la evaluación se realice con principio de independencia para tener resultados confiables, que permitirán tomar decisiones que beneficiaran a la organización. La evaluación se realiza con la finalidad de seguir mejorando dentro de los procesos administrativo lo cual es importante para permanecer en un mercado competitivo.

En ese sentido se tiene que realizar un debe importante sobre las competencias que manejan el personal y no solo eso, sino que importa el interés y voluntad que poder hacer bien las cosas con la intención de poder realizar de forma excelente las cosas; y de acuerdo con la intención sobre un estándar óptimo en cuanto las tareas asignadas. Seguidamente Al-Omari & Okasheh (2017), es el acceso medio ambiente donde se desarrolla el trabajo y también hace referencia al espacio físico donde se realiza el trabajo. Siendo reflexivo para el talento humano, se observa el nivel de satisfacción y relaciones social, salud. Estas pueden de algún modo ser entendidas como cierta imagen sobre las condiciones ambientales. Es importante que las

oficinas de la organización deben ser las adecuadas y brinden las garantías de salubridad y habitable; el clima laboral debe ser el favorable, para que todo el personal se sienta cómodo de trabajar. El acoso laboral es muy perjudicial porque la persona acosada no va trabajar de manera motivada, por eso la organización debe implementar directivas que especifiquen de manera clara.

Para Oré (2017), en cierto modo, lo que corresponde a la medición de desempeño tiene que ver con otros espacios en las que se manifiestan ciertas propuestas en que algunos casos son dentro del ámbito ad hoc. Siendo así en ese tipo de situaciones es necesario ver las particularidades, en la cual existe una situación referente a los hospitales y pueden de algún modo identificarse con referencia a los estándares o indicadores que sirven para la dirección regional que se ha encaminado a ser un objetivo principal dentro de la organización. El desempeño mostrado por el personal es la responsabilidad del departamento de recursos humano, porque es el encargo de realizar acciones estratégicas de capacitación para que el personal sea cada vez más competente y preparado; además las capacitaciones tienen que estar de acorde necesidades presentes. El desempeño laboral puede ser influenciado por ciertos factores tales como la autoestima, trabajo en equipo y la capacitación lo cual es importante para que el personal se desenvuelva en el puesto de trabajo, por lo tanto, el recurso humano es el elemento indispensable.

Es de forma especial recurrir al desempeño laboral que sirve para la eficacia del personal que se relaciona con respecto al trabajo de las organizaciones siendo así que funciona el personal con gran trabajo y satisfacción laboral (Collazos & Fernández, 2019). Siendo que el rendimiento laboral depende de su conducta y también de los resultados esperados (Chiavenato, 2012). Los recursos humanos son de vital importancia dentro de una organización porque sin ello no se realiza la planificación que se centra en establecer los planes estratégicos y operativos, dentro del proceso de organizar se basa en asignar las funciones y responsabilidad del personal. La gerencia debe direccionar todos los esfuerzos de los colaboradores al logro de los objetivos, después de

terminar un cierto periodo de tiempo se precede hacer un control de todas las actividades y en referencia a ello tomar decisiones, tales como, medidas correctiva o de mejora, para que la organización funcione correctamente. Por ende, sea más rentable y logre el éxito organización, por esta razón el talento humano tiene que ser potenciado en todos los aspectos.

Para Wang (2018) este se vincula por ciertas experiencias que sirven para poder comprender sobre el adecuado rendimiento laboral que viene hacer un factor clave que sirve para poder estandarizar los resultados referentes a la empresa. Este se detalla con una determinada forma de fracaso que sirve sobre la debida estructura que puede desenvolverse por el talento humano, bajo el rendimiento que tiene el talento humano; el cual se puede medir por varios factores relacionados entre sí, como la calidad en referencia a la evaluación de los colaboradores, sobre la determinada forma de ver la capacidad que se tiene para realizar el trabajo en el margen con los objetivos establecidos. La baja autoestima, no trabajar en equipo, no estar capacitado y no estar satisfecho del trabajo, lo cual genera un bajo rendimiento laboral, por lo cual los objetivos organizacionales no se van a cumplir tal como se planifico. Por eso el departamento de recursos humanos y gerencia general deben estar atentos a lo que pasa con el comportamiento del personal, es decir el personal no puede estar abandonado por que es la columna vertebral.

Mientras tanto Abuhashesh et al. (2019), establece que, en cuanto a la globalización tecnología y conforme al liderazgo que se tiene para mayor competitividad que existe entre las empresas en el mundo, sobre las empresas que desean realizar la atracción y retener a los talentos que son de alguna forma establecidos para que puedan desenvolverse en el mercado, de acuerdo a las funciones o roles que tiene el talento humano. Siendo que de esa forma deben estar definidos por las funciones que corresponde y apoyar la organización. En ese sentido, la gestión de recursos humanos el cual debe contener sobre la formación y el desarrollo para el talento humano que se debe continuar con el ritmo sobre las tendencias y mercado actual. (Martín et al., 2007)

Mientras tanto Rodríguez & Lechuga (2020), conceptualizan que las acciones referentes al talento humano, en cuanto a las actitudes que se tiene para satisfacer las necesidades sobre las metas propuestas por la organización. Para lograr el desempeño de los colaboradores el clima laboral debe ser el adecuado, porque sin ello el personal se va a sentir estresado y sin ganas de trabajar, además las políticas de remuneración de la empresa tienen que ser razonables según a sus funciones y responsabilidades, también se respete sus derechos laborales. La gerencia debe realizar y ejecutar acciones estratégicas para que el personal tenga buena autoestima lo cual le permitirá confiar más en sus capacidades, conocimientos y habilidades, para que desarrolle de manera eficiente sus labores, por ende, la organización será más productiva. El trabajo en equipo es importante porque la unión hace la fuerza y de esa forma todo serán beneficiados por logros conseguidos en equipo. La capacitación al personal debe ser constante para que sea competente y preparado para ejecutar todas las actividades planificadas.

El cuanto al rendimiento laboral este se enfoca sobre la cualificación de los aportes para el colaborador en el marco del crecimiento empresarial siendo así que estas se desenvuelven sobre ciertas competencias, habilidades que se tienen sobre la calidad que se ofrece en el servicio y atención a clientes los cuales son ejecutados por el talento humano para la organización (Romero, 2009). Para lograr tener un rendimiento laboral es indispensable que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo, es decir, que las condiciones laborales tienen que satisfacer sus aspiraciones, por lo tanto, la remuneración al personal tiene que ser la correcta, porque no sería justo que otro personal con mismas funciones y responsabilidades reciba mayor remuneración. Además, el clima laboral tiene que ser optimo por lo cual el administrador debe brindar confianza y la misma vez tiene que motivar al personal a realizar sus actividades, de manera eficiente sin afectar la calidad del producto que se ofrece; es necesario que el personal sea flexible y adaptable al cambio.

Según Mahadevan & Yap (2019), la mención de la mejor actitud del colaborador y la forma abierta de comportamiento laboral también tiene un

impacto en la mejora de las habilidades de los empleados para tareas específicas y las acciones de mejora de las habilidades de los colaboradores se verá el resultado del desempeño laboral. La gerencia de recursos humanos debe motivar constante mente a que los colaboradores salgan de su zona de confort hacia un proceso de cambio para que descubran su talentos y habilidades ocultas, para que alcancen su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, la gerencia responsable del personal debe ejecutar programas de capacitación enfocadas al desarrollo personal y profesional. La política de ascenso debe ser clara y precisa, para que los empleados realicen sus mejores esfuerzos para cumplir con sus actividades asignadas, además logran los objetivos propuestos para su puesto de trabajo de manera eficiente, por lo cual se les debe ascender dentro de la organización.

Para Murali et al. (2017) esto también corresponde al desempeño laboral que son de acuerdo con imagen que perciben sobre el ámbito laboral en el cual existe una detención sobre las emociones y en forma física suele afectar cuando el talento humano no se encuentra involucrado con las tareas que realiza siendo así que se le detecta para retar a una persona que no realiza su contribución. En ese sentido, la ampliación del trabajo y la reflexión se logra refutar en el cual se tiene que refutar manifestándose una serie de acciones soluciones que se permiten el desenvolvimiento del personal dentro de la empresa y el estrés puede afectar a las labores de la empresa (Ekene et al., 2019). El ambiente laboral influye en el comportamiento de la persona, porque si se tiene un mal clima laboral, el empleado se va sentir aburrido en la empresa, por ende, no estará motivado para dar lo mejor de uno mismo. La gerencia tiene que incentivar a sus empleados, el talento humano no puede estar descuidado porque es la base para que se realice las acciones estratégicas que permitirán el logro de los objetivos corporativos.

Seguidamente Nabi et al. (2017), estable que el talento humano tiene un contacto directo sobre la motivación que contiene que sirve para poder cumplir con las perspectivas que se requieren, satisfaciendo la estima, seguridad fisiológica, seguridad social, psicológica, así como también los niveles que son

sobre autorrealización. Existe una manifestación lograda sobre la satisfacción laboral que tiene como mención el reconocimiento, responsabilidad sobre los deberes que se deben cumplir y oportunidad que se requiere con respecto aquellos elementos que afectan al ámbito laboral. Para tener un buen desempeño laboral es importante que la remuneración sea la adecuada para cada puesto de trabajo y se establezca en relación a las funciones y el grado de responsabilidad, es decir, mayor responsabilidad, mayor remuneración, para que el personal se sienta contento de seguir trabajando dentro la organización. El trabajo en equipo es un factor importante porque permitirá unir esfuerzos para lograr los objetivos organizacionales.

Seguidamente por esa perspectiva, Alles (2005) este tiene que ver con los métodos que se utilizan sobre la aplicación de factores que pueden realizar las empresas para examinar el rendimiento del talento humano. Es vinculado para establecer ciertas cualidades conforme los individuos que son vinculados a la confiabilidad, brindado a los usuarios, innovación el valor agregado que marca la diferencia a nivel del mercado competitivo, creatividad referente al ingenio que se tiene para la realización de actividades, liderazgo el cual se manifiesta por la dirección que ejecuta sobre la empresa. b. Basados en el comportamiento. Este conceptualiza las cualidades de conductos conforme al talento humano que adopta ciertas situaciones que son de índole propias al cargo que ocupan. c. Basados en resultados. Este corresponde a los estándares valorización que corresponde a las respuestas lograda por el talento humano en la relación de actividades y obligaciones designadas.

Ekundayo (2018) este establece, puesto que en el ámbito competitivo se expresa en distintos empresas y organizaciones, siendo así que el talento humano procura administrar ciertos costos de índole general. Esto se desenvuelve conforme a la retención del personal, puesto que estos tienen que motivar y aumentar los estándares de productividad. La organización debe empelar estrategias que le permita retener a sus colaboradores, es decir que sigan continuando con sus labores, porque las expectativas de los empelados crecen con el paso de los años. Ellos desean tener mayores

ingresos, entre otras cosas, por lo cual es importante establecer ascensos dentro de la organización a aquellos colaboradores que logren tener un buen desempeño laboral, además la política de remuneración debe dar cobertura las expectativas en relación a los ingresos que desean tener por su trabajo realizado. La gerencia debe construir una confianza mutua, motivar con elogios y recompensarles como un ingreso extra por la superación de metas.

En el tiempo de 1980 se muestra que no se realizaron ciertos intentos conforme a poder establecer un control sobre el rendimiento laboral de forma individual como una construcción, que solo se expresa en el problema de ciertos aspectos, que se evidencian para encontrar los objetivos que respectan a la organización. Siendo muy lamentable la forma en que se indica ciertos aspectos de las selección y clasificación que se tiene sobre el individuo pues nos manifiesta a un colectivo, basado en el tiempo que se dirige al servicio y correspondiente aquellas responsabilidades de carácter social por intermedio del liderazgo que acepta el rendimiento del personal sea de forma más eficiente y que exista una diversidad del talento humano enfocados en el servicio y aquellas responsabilidad dirigidas sobre el liderazgo. Todo ello, que permiten un rendimiento sobre el personal que le permite ser más eficiente logrando establecer una preferencia al rendimiento laboral y trabajar conjuntamente con el equip. (Campbell & Wiernik, 2015, p.48)

Los autores Urdaneta & Urdaneta (2013), señalan el rendimiento que deben tener las organizaciones que tienen como finalidad no generar los malos resultados, sino que deben ser aprovechados en beneficios propio para preparar al personal. Cuando existe identificación de individuos con competencias sobrevaloradas para poder remplazar algún puesto dentro de la organización. Este sostiene que existen ciertos plazos en el que se realiza un examen sobre el rendimiento laboral, mencionando que tienen que dirigirse en común acuerdo según las planeaciones que se enmarcan por los máximos representantes, que tiene en relación una mirada estratégica, donde manifiesta que el área es específica en un determinado conocimiento, no solo

realizando las evaluaciones sino también apoyar con un sostenimiento para los que necesiten. (Dávila, 2010, p.133)

Mientras tanto, los autores Dessler & Varela (2011) se sustentan en la forma que se manifiesta un buen desempeño laboral, sobre algunos enfoques medio ambientales que desenvuelven conforme la prestación de servicios en el entorno laboral, porque existen ciertos elementos que se pueden realizar en el ámbito empresarial que sirve para ser determinante en cuanto los directrices que se dirigen en el campo personal interno. Asimismo, estas son respecto a las condiciones de los relacionadas al propio colaborador que se desenvuelven con cierto margen de responsabilidad, que encuentra una manifestación en las acciones y sobre la preparación constante que sirve para ejecutar las actividades que se desenvuelven sobre las obligaciones. La importancia de un buen clima laboral radica en que los colaboradores se sentirán satisfechos de pertenecer a la organización y por ende aumentara sus ganas de dar lo mejor de uno mismo en beneficio de la entidad. En consecuencia, es necesario despedir a aquellas personas que tienen un pésimo comportamiento con su equipo de trabajo lo cual es toxico en el clima laboral.

Bailetti (2020), las organizaciones tienden dirigirse sobre las capacidades del personal, en cierto motivo tiene que relacionarse sobre estrategias que sirven para llegar a las metas. Es oportuno que las empresas puedan entablar ciertas capacidades de capacidades sobre los trabajadores los cuales impulsan las habilidades en el que se necesita entablar cuales se necesita establecer un espacio determinado para que puedan desenvolverse y se superen en el mismo sentido. La gerencia debe facilitar todos los recursos necesarios para que el personal desarrolle su labor sin ningún obstáculo, por eso es necesario prever los recursos con anterioridad; hay factores que inciden en el desempeño laboral tales como satisfacción del personal, trabajo en equipo y la capacitación. Por lo cual el responsable del departamento de recursos humanos debe garantizar dentro de la organización un ambiente de motivación, respeto y confianza, también fomentar que el esfuerzo en conjunto

se consigue mejores resultados; además la capacitación se debe ajustar al tiempo presente.

Alles (2005) que tiene ciertas posturas en que el desempeño laboral: Comportamiento: Está conformado por cierto tipo de actividades que se puede dirigir a involucrar a los colaboradores que tengan cierta respuesta de forma distinta ante ciertas orientaciones que significan en un ámbito determinado. Indicadores: Actitud e iniciativa: Este contiene cierta actividad de manera clara que se refiere en cuanto a las persona que aportan a la actividad estos pueden de cierta manera visualizar mejores actividades que se pueden dirigir hacia ciertas actividades en el ámbito laboral donde se ubican. Cooperación: esta desarrolla un cierto margen de orientación que sirve de cierta forma para realizarse de forma interdependiente, pues no se ejecuta dividida, posible realizar cierto trabajo con responsabilidad y aquellas recompensas que se necesitan para obtener todos los logros que se persigue. Responsabilidad: Se necesita agentes responsables en el ámbito laboral que se requiere, no solo establece el desarrollo de las funciones correspondientes sobre un trabajo determinado, siendo que de esa manera se necesita ciertos valores.

En ese sentido se pueden realizar ciertos cambios sobre mejoramiento de habilidades. Mondy (2018), este tiene cierto beneficio tiene cierta capacitación que se enfoca sobre el aprendizaje en las cuales se requieren de personas que puedan realizar mantener en activo al mundo en el contexto laboral. Siendo de esa forma que se pueda competencias y habilidades que sirvan para aplicarse en el contexto, siendo así que se pueda realizar una mejor labora siendo de cierta forma más eficaz. Para eso debe enfocar ciertas capacitaciones que establezcan ciertos estándares. Las capacitaciones tienen que dar cobertura a las necesidades presente de los colaboradores, por eso es necesario llegar a un acuerdo sobre sobre los temas de capacitación, para que realicen sus labores de manera eficaz y eficiente, lo cual es importante para tener un buen desempeño laboral. La gerencia de recursos humanos debe sensibilizar a los colaboradores para que tomen conciencia de que el

trabajo en equipo tiene como resultado el éxito de la organización por ende permite seguir expandiendo de dentro de un mercado competitivo.

En cuanto a las dimensiones Alles (2005) menciona la siguiente dimensión: **Comportamiento**. Está enfocado sobre ciertas oportunidades que se vinculan sobre los comportamientos humanos y organizacionales, en estas se encuentran conforme las personas interactúan, siendo importante como se puede realizar ciertos trabajos las cuales necesitan de un trabajo estratégico para desenvolverse. **Cumplimiento de metas**. Es relacionado al cumplimiento de objetivos y competencias que se realizan que pueden ser un mecanismo importante, para realizar cierto cambio de forma competitivo en la que se realiza conforma de empresa en cierta orientación en la cual se conforman como cierto mecanismo que se requiere para el ámbito competitivo, así como también de la empresa en el margen que se realiza como camino para obtener ciertos logros. Esto se irá realizando conforme se vaya ejecutando sobre una empresa referente a cualquier tipología que sirve para poder obtener un cambio cultural al cual acompañan ciertos Indicadores: Rapidez de solución: En este sentido se necesita la participación de ciertas oficinas donde se requiere la experiencia motivo por el cual se requiere que existe muchos problemas en los cuales se debe mantener la calma. Calidad de trabajo: están vinculadas a las cualidades que tienen cierto margen de valor sobre ciertos resultados en la participación de actividades que son de índole laboral. Cumplimiento de plazos: estos tienen que ver con la forma que se muestran los resultados dentro de los tiempos que son establecidos y son vinculado a la efectividad que tienen los colaboradores en su cargo. El **Desarrollo de habilidades**, este tiene como finalidad la capacidad del talento humano para impulsar desarrollar ciertas cualidades que de alguna forman parten y vincularse en el ámbito laboral, siempre que se añada ciertos aspectos relevantes sobre cooperación, así como también utilizan la comunicación efectiva, etc. Capacidad de asimilación: Esta referida a como se realiza la adopción de acuerdo con el cargo de trabajo en sus condiciones de carácter laboral, así como también ambientales en los que se puede componer. Conocimiento del puesto: debe conceptualizarse como aquel

conocimiento sobre cómo tiene que realizarse y desplazarse en las áreas de trabajo bajo las prerrogativas y normas que supone el puesto de trabajo, tomando en cuenta que funciones se tendrán que ejecutar. Comprensión de situaciones: este hace mención sobre la capacidad que se tiene referente a la capacitación que se tiene en vista como colaborador el cual debe poseer ciertas formas de diferenciar que se unen con ciertos equipos en los escenarios del trabajo y la forma coherente de ser. (p.75)

III. METODOLOGÍA

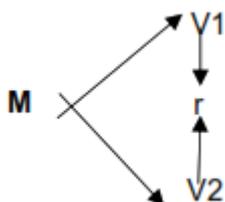
3.1. Tipo de diseño de investigación

Fue básica con un enfoque cuantitativo, debido a que solamente se centraron en el recojo de información para poder confirmar o negar la hipótesis, mas no se realizaron ninguna alteración de variables (Rodríguez, 2010, p.32).

3.1.1. Diseño de Investigación

Fue de diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo correlacional, hace una descripción del panorama real de la entidad estudiada, para posterior determinar la existencia o no de la relación entre variables.

El Diseño se esquematizó de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

r: relación

V1: Gestión por Competencias

V2: Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión por Competencias

V2: Desempeño Laboral

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos.

3.3. Población y muestra (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población fueron todos los trabajadores administrativos nombrados de la Municipalidad de Alto Amazonas -2021 que son un total de **174** personas, datos obtenidos de la oficina de recursos humanos de la municipalidad.

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyó al personal CAS y nombrado de la institución, mayores de 18 a 65 años, con una experiencia mayor a 3 años.

Exclusión: Se excluyó al personal locador, jefes de áreas, jefe de la institución y practicantes.

Muestra:

Se consideró la siguiente muestra y se ha utilizado la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2(p * q)}{e^2 (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

n = muestra

N = población total (174)

Z = 95% (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.8)

q = Probabilidad de fracaso (0.2)

e = Margen de error (5%)

$n = \frac{3.8416 * 0.16 * 174}{0.0025 * 173 + 0.61466}$
--

$n = \frac{106.950144}{1.05}$	102
-------------------------------	-----

Entonces, la muestra fue de 102 colaboradores.

Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Un trabajador de la Municipalidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se realizó uso de la encuesta como técnica para poder hacer la recolección de datos necesarios para la relevación de la investigación.

Instrumentos

El cuestionario designado para la medición de la variable gestión por competencias, fue el cuestionario que consta de 16 ítems, dividido de acuerdo a sus 2 dimensiones. La escala de medición fue ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **bajo (16 – 37), medio (38 – 58) y bueno (59 – 80)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El cuestionario designado para la medición de la variable desempeño laboral, fue el cuestionario que consta de 18 ítems, dividido de acuerdo con sus 3 dimensiones. La escala de medición fue ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (18 – 42), regular (43 – 66) y bueno (67 – 90)** trabajando para los intervalos, de acuerdo con los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Los instrumentos elaborados para la investigación fueron debidamente sujetos a evaluación por tres expertos en la materia de investigación y que cuentan con los requisitos para validar, posterior a ello se emitió la validación correspondiente.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión por competencias	1	Metodólogo	4.8	Si es aplicable
	2	Especialista	4.1	Si es aplicable
	3	especialista	4.5	Si es aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.7	Si es aplicable
	2	Especialista	4.1	Si es aplicable
	3	especialista	4.3	Si es aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.4, el cual hace referencia a 88.33% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determinó, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez para la primera variable igual a 4.46, el cual hace referencia a 87.33% para la segunda variable igual a 4.36, el cual hace referencia a 90% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un gran alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos se estableció mediante la estadística del coeficiente Alfa de Cronbach. Por lo que para que resulten confiables dichos instrumentos debieron haber obtenido un valor superior a 0.70 (Hernández et al., 2014).

Análisis de confiabilidad de gestión por competencias

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	102	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	102	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	16

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	102	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	102	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	18

Los instrumentos resultan altamente confiables, debido a los resultados obtenidos mayores a 0.7.

3.5. Procedimientos

Se elaboró instrumentos por cada una de las variables de investigación, lo mismo que fueron utilizados para la obtención de información. Posterior a ello fueron debidamente validados por los expertos y se estableció su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Finalmente, se presentaron una solicitud a la institución de estudio, para la autorización de la investigación, con esta respuesta afirmativa se procedieron a ejecutar las encuestas, previa explicación de la finalidad de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la recolección de datos se dieron mediante los instrumentos dirigidos que se dio en la muestra y luego fue validado por dichos instrumentos por los expertos, así mismo se expresó a través de tablas y figuras estadísticas y la contratación de la hipótesis se utilizará el SPSS V. 24.

3.7. Aspectos éticos

Se sustentaron en los principios éticos internacionales, iniciando por el **respeto** a las personas, donde participaron voluntariamente, seguido de **beneficencia** en los participantes que sirvió para generar cambios en la institución. **Justicia**, donde se consideró en todo momento la moral y sus propios derechos. Goza de una **integridad científica**, donde se precisaron que es únicamente para fines académicos y finalmente, la responsabilidad como elemento indispensable para dar cumplimiento a lo planificado en las diversas etapas del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021.

Tabla 1.

Nivel de la gestión por competencias

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 - 37	24	24 %
Medio	38 - 58	47	46 %
Alto	59 - 80	31	30 %
Total		102	100 %

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión por competencias, es medio en 46 %, bajo en 24 % y alto en 30 %. Esto significa que el nivel de la gestión por competencias es medio

4.2. Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	18 – 42	24	24 %
Regular	43 - 66	52	51 %
Bueno	67 - 90	26	25 %
Total		102	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto al nivel de desempeño laboral, es regular en 51 %, bueno en 25 % y malo en 24 %. Esto significa que el nivel del desempeño laboral es regular.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias	,130	102	,000
Desempeño laboral	,075	102	,172

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas -2021.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Gestión por competencias	Desempeño laboral	
	correlación	Sig.
Competencias cardinales	0.969**	0.000
Competencias gerenciales específicas	0.984**	0.000

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se contempla la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas -2021. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.9769 y 0.984 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01) en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021.

4.4. Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas– 2021.

Tabla 5.

Relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

		Gestión por competencias	Desempeño laboral
Gestión por competencias	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	102	102
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	102	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

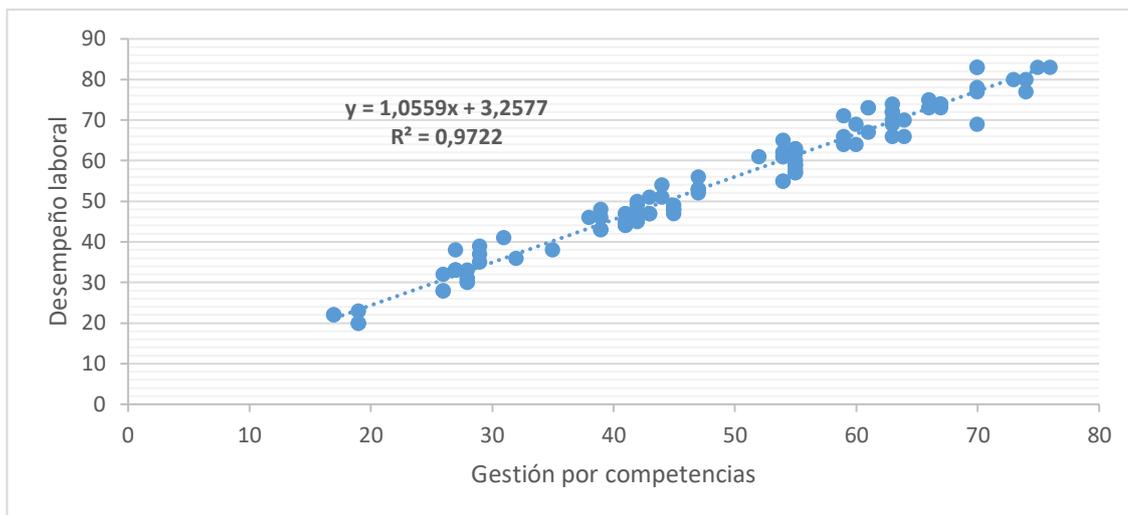


Figura 1. Dispersión entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

Interpretación:

Se contempla la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas – 2021. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.986 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 97.22 % de la gestión por competencias influye en el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes, teniendo así que de acuerdo al primer objetivo específico que el nivel de gestión por competencias, es regular en 46 %, malo en 24 % y bueno en 30 %, debido que el personal no desarrolla sus funciones de acuerdo al puesto, además gran parte de estos no cumplen algunos requisitos estipulados en el MOF, sumado a ello la poca iniciativa institucional pro la mejoría profesional de sus colaboradores. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Santacruz (2019) quien menciona que los modelos de gestión por competencias del personal ayudan que se tenga personal capacitado e idóneo en las empresas y se tenga un nivel competitivo externamente, con trabajadores competentes que ayuden a conseguir los objetivos propuestos, se tenga un buen ambiente laboral y se tenga personal satisfechos laboralmente.

Además, Oliva (2019), hace mención que en cuanto a la ejecución de los distintos mecanismos forma parte de la realización de cierta evaluación de forma técnica y estratégica referente al COMTEAL UEB Santiago que conceptualiza a los elementos que son indispensables para manifestar ciertas deficiencias establecidas por la UEB que forma parte de los elementos que restringen la debida gestión en las competencias que tiene la institución. En el cual se estableció ciertos planes de acción que apoyan para poder revertir la acciones que vienen presentándose en la institución que ha sido diagnosticada. Además, Rodríguez et al. (2021) manifiesta que existen competencias de forma técnica que se necesitan para ejecutar un correcto desenvolvimiento en el rendimiento laboral que tiene el talento humano y que está vinculado con las capacitaciones laborales, el cual sirve como motivación y el liderazgo de carácter empresarial. Es por eso que se necesita una serie de espacios conforme a metodología que permite vincularse e incrementar las competencias que se muestran con cierto grado de responsabilidad de la gestión administrativa para poder obtener mejores resultados.

En ese sentido, es preciso mencionar que no existe un debido colaborador que pueda de alguna forma ejecutar de manera eficiente, sin tener las capacidades técnicas que son necesarias para poder realizar un desempeño en su día a día; asimismo, un talento humano no solo tiene que ver con la organización necesaria que se involucra para poder realizar una debida manifestación con respecto a las acciones que impulsara para realizar las actividades y sirven para generar una socialización con los compañeros, esto permite que brinde cierta confianza y seguridad que corresponde a los participantes de organización sea en el entorno privado y público.

Así mismo se tiene que el nivel de desempeño laboral, es regular en 51 %, bueno en 25 % y malo en 24 %, dichos resultados se deben a que el personal no cumple las metas asignadas, no se cumple a cabalidad los objetivos instituciones, existiendo sobrecargas laborales, falta de capacitaciones y personal no idóneo en cada área de trabajo. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por López et al. (2021) quien menciona que la existencia de una calidad de vida laboral muy regido al rendimiento laboral de los mismos. Se puede manifestar que de alguna manera los mencionados médicos de la comunidad evaluada se interesan por tener una adecuada calidad conforme el ámbito laboral que influirá con mejor rendimiento de las labores diarias. Asimismo, Pacherez & Marrugo (2020) manifiestan que el efectivo rendimiento laboral del talento humano de la Municipalidad Provincial de Rioja es de nivel bajo, debido a eso es importante poder diseñar ciertos modelos de gestión que sirven para desarrollar e impulsar una serie de capacidades de ámbito cognitivo, actitudes que sirven para optimizar el empeño o rendimiento de sus productividades que sirven dentro de la administración de los recursos del ámbito financiero y humanos.

El nivel que se desarrolla dentro del desempeño laboral se vincula con respecto al talento humano, es Bajo que corresponde a una baja expectativa de funcionarios y colaboradores, el cual permite mencionar la relación que vincular la forma de dicha institución del talento humano; pues ellos no son responsables en su rendimiento laboral por lo cual no se consiguen las metas

específicas. Por último, Bocanegra (2018) hace mención que el talento humano tiene ciertos niveles de empatía, naturalidad, liderazgo, dirigido sobre los valores, que son de competencia más efectiva, en conclusión, el talento humano tiene que tener ciertas capacidades y competencias que brinden seguridad. Así como también que tengan un nivel de criterio reflexivo y ético que lo desplaza hacia el desenvolvimiento de las acciones o actividades que realizará. Siendo importante que cuente con ciertas técnicas e instrumentos que sirven para reclutamiento del personal siendo posible que las personas tengan cierta recomendación para poder ejercer ciertos cargos de confianza y puestos distintos.

Finalmente se demostró que existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas– 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,986 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 97.22 % de la gestión por competencias influye en el desempeño laboral, indicando que, a mejor desarrollo de la gestión por competencias, mejor será el desempeño laboral. Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Marín & Delgado (2020) quien puede evidenciar que existe una relación de significancia entre las variables en cuanto al desarrollo de competencias y habilidades de trabajadores, trabajando hacia la mejora institucional sobre las áreas y por habilidades de trabajadores son aquellas condiciones asumidas de forma diferente sobre las competencias que se tiene para desarrollar las funciones encomendadas. Así también, Díaz (2018) manifiesta una relación significativa entre las variables competencias gerenciales y administración por resultados el cual tiene pues un coeficiente de 0,83 y un P valor de 0,000.

En cuanto a las competencias gerenciales se refiere a las capacidades que se tiene para afrontar ciertos niveles de competitividad laboral y aumentar el crecimiento empresarial, en cuanto a la administración por resultado este incide de cierta manera sobre los factores que permiten el crecimiento empresarial. Finalmente, Saldaña et al. (2021) menciona que la relación

entre variables es directa, moderada y estadísticamente significativa. Las dimensiones de la selección de personal, ya sea la caracterización del puesto o la contratación de personal, están directa y significativamente relacionadas con el desempeño laboral. El criterio para reclutar personal no es el más apropiado. El 58,6% de los empleados cree que los estándares de contratación de empleados son los menos adecuados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,986 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 97.22 % de la gestión por competencias influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de gestión por competencias es medio en 46 %, bajo en 24 % y alto en 30 %, debido que el personal no desarrolla sus funciones de acuerdo con el puesto, además gran parte de estos no cumplen algunos requisitos estipulados en el MOF, sumado a ello la poca iniciativa institucional pro la mejoría profesional de sus colaboradores.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral es regular en 51 %, bueno en 25 % y malo en 24 %, dichos resultados se deben a que el personal no cumple las metas asignadas, no se cumple a cabalidad los objetivos instituciones, existiendo sobrecargas laborales, falta de capacitaciones y personal no idóneo en cada área de trabajo.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas -2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0.9769 y 0.984 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, brindar mayores oportunidades laborales, con el objetivo de poder involucrar a la población en los diferentes proyectos y programas desarrollados por la municipalidad.
- 7.2. Al jefe de personal, brindar reconocimientos e incentivos a los colaboradores, para que estos estén más motivados y se involucren un poco más con los objetivos institucionales.
- 7.3. Al jefe de personal, desarrollar un apropiado programa de selección de personal, que reúna ciertas aptitudes y requisitos.
- 7.4. Al jefe de personal, contar personal adecuado en cada puesto de trabajo, con el perfil requerido de acuerdo al manual de organización y funciones, lo que conllevará a contar con personal capacitado y ayude al cumplimiento de objetivos.

REFERENCIAS:

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R. y Masa'deh, R. (2019), *Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions*. (Artículo científico). *Journal of Human Resources Management Research*, 23. https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions/link/5cb75d124585156cd79f8d5a/download
- Alles, M. (2005), *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alles, M. (2008), *Dirección estratégica de recursos humanos (Granica; 3° ed.)*. https://www.academia.edu/35201676/2008_Direccion_estrategica_de_recu
- Alles, M. (2014). *Desarrollo del Talento Humano: basado en competencias. Segunda Edición, 5° reimpresión*. Ediciones Granica SA. Buenos Aires, Argentina.
- Al-Omari, K. y Okasheh, H. (2017), *The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan*. (Artículo científico). *International Journal of Applied Engineering Research*. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Amigot, P. y Martínez, L. (2013), *Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica*. (Artículo científico). *Universitas Psychologica*, Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047008.pdf>
- Arevalo, A. (2018), *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE. Presidencia del Consejo de

ministros.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421980/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf>

- Bocanegra, J. (2018), *Competencias expertos requeridas por las compañías en Tarapoto*. (Artículo científico). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127002.pdf>
- Callan, L. y Lozano, R. (2018), *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote - 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28903/Cal%20a1n_MLC-Lozano_HRH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campbell, J. y Wiernik, B. (2015), *The Modeling and Assessment of Work Performance*. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. (Artículo científico). University of Minnesota, Minneapolis. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chávez, N. (2012), *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. (Artículo científico). Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64624867007>
- Chiavenato, I. (2012), *Administración de los recursos humanos*. 8ª edición. Editorial Mc Graw Hill. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>
- Collazos, M y Fernández, A. (2019), *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán – Periodo 2018*. (Artículo científico). Ciencia, Tecnología e Innovación. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075>
- Dávila, A. (2010), *La evaluación del rendimiento en empresas intensivas en conocimiento: Un caso de estudio*. (Artículo científico). Universia

- Business Review, Madrid, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43315583008.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2011), *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. In Pearson Education.
<https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>
- Díaz, J. (2018), *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf
- Ekene, E., Ebele, U. y Ajakpo, E. (2019), *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State*. (Artículo científico). Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management.
<https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/download/2791/2692>
- Ekundayo, O. (2018), *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*. (Artículo científico). International Journal of African Development.
<https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ijad>
- García, M., García, A., Pérez, R., González, M., y Martínez, Y. (2014), *La gestión por competencias para el desempeño exitoso, análisis desde el sector empresarial cubano*. (Artículo científico), Universidad de Pinar del Río, Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5350913.pdf>
- Guerrero, C., Valverde, M., y Tatiana, M. (2013), *Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica*. Universidad Rovira y Virgili, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/395/39525580010.pdf>
- Ibáñez, E. (2021), *Estrés laboral y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66091/lba%
%c3%b1ez_REA-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66091/lba%c3%b1ez_REA-SD.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

- Jiménez, A. (2016). *Competencias: Creando valor a través de las personas*. Madrid: Diaz de Santos
- Linares, J. (2017), *Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la empresa Maestro Perú Arequipa - Lambramani*. Universidad de San Agustín de Arequipa. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3379/IIIhujl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M. y Tornell, I. (2021) *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas*. (Artículo científico). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- Lopez, M. (2021), *Gestión por competencias y motivación laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un Hospital Nacional de Lima, 2021*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58007/Lopez_JMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lora, H. (2020), *Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness*. (Artículo científico). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7511954.pdf>
- Mahadevan, A. y Yap, M. (2019), *Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization*, (Artículo científico). IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Malaysia. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue10/Series-1/B2110010714.pdf>
- Manriquez, L. (2012), *¿Evaluación en competencias? Estudios pedagogicos, XXXVIII*. (Artículo científico), Universidad Austral de Chile Valdivia, Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524158023.pdf>

- Marín, J. y Delgado, J. (2020), *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Martín, F., Romero, P. y Sánchez, G. (2007), *La dirección estratégica de los recursos humanos como campo de investigación: un estudio internacional*. (Artículo científico). Universidad de Cádiz, España.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2480660.pdf>
- Massó, M. y Lozares, C. (2012), *Un análisis de la gestión de las competencias en el trabajo: el caso de los mandos intermedios de una factoría de carrocería y montaje de automóviles. Cuaderno de relaciones laborales*. (Artículo científico), Universidad Autónoma de Barcelona, España.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/39121/37734>
- Maydel, A., Maydeé, P., Dujarric, B., Nadir, S. y Soto, H. (2015). *Profile for job skills and recruitment model for the A Technical Management Position in Human Resources*. (Artículo científico). Universidad de La Habana, Cuba.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676/21578>
- Mendoza (2016), *Effects of the application of a competency-based model on the selection of teaching staff of an institution dedicated to teaching the language*.
- Mondy (2018), *A study on the economic and social consequences of industrial port development in the Bay of Ancon*. Estados Unidos.
<http://www.actuambiental.pe/wp-content/uploads/2010/07/EstudioAncon-final.pdf>
- Murali, S., Basit, A. y Hassan, Z. (2017), *Impact of Job Stress on Employee Performance*. (Artículo científico). International Review of Management and Business Research.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125336
- Oliva, Y. (2019), *Gestión por competencias. Elementos que limitan su aplicación*. (Artículo científico). Universidad del Oriente, Venezuela.
<https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5124/4589>
- Oliva, Y. (2019). *Gestión por competencias. Elementos que limitan su aplicación*.

- Oré, A. (2017), *Gestión y desempeño en un hospital de Essalud, Cañete, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad del Pacífico, Lima. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1968/Andres_Tesis_maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacherrez, J. y Marrugo, G. (2020), *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020*, (Artículo científico), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010), *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. (Artículo científico). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Rodas (2017), *Administración de personal y recursos humanos*. McGrawHill, México
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L. y Palomino, G. (2021), *Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas*. (Artículo científico), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/496/623>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2020), *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. (Artículo científico). Institución Universitaria ITSA, Mexico. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Romero, U. (2009), *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. (Artículo científico), Maracaibo. México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>
- Rubió, T. (2016), *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro, S.L. Barcelona, España.
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. y Delgado, J. (2021), Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. (Artículo

- científico), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>
- Santacruz, L. (2019), *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil*. (Artículo científico). Universidad CES, Medellín, Colombia.
https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4036/6/1003139951_2019.pdf
- Sopla, V. (2018), *Work performance of the Nursing professional, Support Hospitals "Gustavo Lanatta Lujan" Bagua and "Santiago Apostle" Utcubamba Amazonas, 2017*. (Artículo científico). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas Chachapoyas, Perú.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/download/336/354>
- Urdaneta, O. y Urdaneta, M. (2013), *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*. (Artículo científico). Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>
- Urrelo, J. (2021), *Gestión por competencias y desempeño de los profesionales de la empresa consultora Solución Inocua S.A.* (Tesis de maestra), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61061/Urrerlo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valiente, Y., Diaz, F., Vasquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., Carruitero, F. y Rojas, V. (2020), *Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo*. (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753/2840>
- Wang, L. (2018). *Factors affecting the job performance of employees at workplace in the higher education sector of China*. (Artículo científico). University of Creative Technology,. <http://www.ijsrp.org/research-paper0118/ijsrp-p7330.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias gerenciales	para Alles (2008), lo define como los procedimientos empleados por las organizaciones para gestionar al personal de acuerdo con sus diferentes características, tanto personales, de conocimientos y conductuales que modelan su desempeño dentro de un entorno de trabajo. (p.23).	se medirá mediante sus dimensiones e indicadores plasmados en una encuesta.	Competencias cardinales	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Calidad de trabajo - Ética 	Ordinal
			Competencias específicas gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo para el cambio - Pensamiento estratégico - Desarrollo del equipo - Orientación al cliente 	
Desempeño laboral	Alles (2005) quien lo conceptualiza como el ímpetu que cada colaborador dispone para llevar a cabo las labores y responsabilidades designadas por su centro de trabajo como parte de sus obligaciones, en ella influye el uso de herramientas cognitivas, competencias y conocimientos sobre la actividad a realizar. (p.31).	se medirá mediante sus dimensiones e indicadores plasmados en una encuesta.	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes - Iniciativa - Cooperación 	Ordinal
			Cumplimiento de metas.	<ul style="list-style-type: none"> - Rapidez de solución - Calidad de trabajo - Cumplimiento de plazos 	
			Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación - Comunicación efectiva - Capacidad de asimilación - Conocimiento del puesto 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencia y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas Yurimaguas-2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021?,</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de Gestión por competencias en la Municipalidad de Alto Amazonas - 2021? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021? • ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021? 	<p>objetivo general Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas - 2021.</p> <p>objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de la gestión por competencias en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021, • Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021 • Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad de Alto Amazonas - 2021. 	<p>hipótesis general H1 = Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021</p> <p>H0 = No existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021</p> <p>hipótesis específicas: H1: El nivel de la gestión por competencias en la municipalidad provincial de alto amazonas - 2021, es alto, H2: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021, es alto, H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión por Competencias y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>									
<p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra V1= Gestión por competencias V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población estuvo constituida por 174 personas.</p> <p>Muestra La muestra estuvo comprendida por 102 personas.</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Competencias gerenciales</td> <td>Competencias cardinales</td> </tr> <tr> <td>Competencias específicas gerenciales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Comportamiento</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de metas.</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de habilidades</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Competencias gerenciales	Competencias cardinales	Competencias específicas gerenciales	Desempeño laboral	Comportamiento	Cumplimiento de metas.	Desarrollo de habilidades	<p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Variables	Dimensiones											
Competencias gerenciales	Competencias cardinales											
	Competencias específicas gerenciales											
Desempeño laboral	Comportamiento											
	Cumplimiento de metas.											
	Desarrollo de habilidades											

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión por Competencias

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Variable. Gestión por competencia	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS CARDINALES						
01	El personal asume un compromiso afectivo dentro de la Institución.					
02	El personal se siente comprometido en la solución de los problemas de la de la institución.					
03	La calidad de trabajo es idónea en todas las áreas de trabajo.					
04	Se detecta errores a tiempo que afectan su calidad de Trabajo.					
05	El personal actúa con honestidad en todo el desarrollo de sus actividades.					
06	El personal se preocupa por ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos.					
07	El personal brinda soluciones innovadoras a los problemas que existe.					

08	La política actual de la organización evita innovar.					
09	La institución sanciona actos que no están de acorde a sus principios y valores.					
10	El personal respeta las políticas organizacionales Establecidas.					
COMPETENCIA ESPECIFICAS GERENCIALES						
11	Su superior le comunica la visión estratégica de la de la institución.					
12	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos.					
13	Se ejecuta estrategias que permiten dar cumplimiento a los objetivos.					
14	Demuestras conocimientos, habilidades y destrezas en el cargo que desempeñas.					
15	Demuestras facilidad para solucionar problemas dentro de la institución.					
16	Se desarrolla retroalimentaciones constantes por parte de los superiores.					

Cuestionario de desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Variable. Desempeño laboral	1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO						
1	El personal tiene iniciativa para el desarrollo de las funciones.					
2	Existe cooperación entre las dependencias para la solución de problemas.					
3	En la empresa se percibe la aceptación de responsabilidad por las consecuencias de sus actos.					
4	Informa y consulta oportunamente sobre los cambios que realiza la Municipalidad de Yurimaguas hacia el personal que tiene a cargo.					
5	Coopera con sus compañeros de trabajo según lo esperado y con actitud positiva.					
CUMPLIMIENTO DE METAS						
6	Los problemas se resuelven inmediatamente.					

7	Considera usted como colaborador que el trabajo asignado por la institución es oportuno.					
8	Las actividades se cumplen en los plazos preestablecidos.					
9	Ud. sugiere ideas para el logro de los objetivos de la Municipalidad.					
10	Ud. contribuye al logro de objetivos dentro de su área de trabajo.					
11	Ud. desarrolla una visión estratégica para alcanzar los objetivos dentro de su área de trabajo.					
DESARROLLO DE HABILIDADES INDIVIDUALES						
12	El personal muestra sus destrezas para solucionar algunos inconvenientes laborales.					
13	El personal desarrolla sus funciones con esmero y dedicación.					
14	El personal rota internamente de manera constante.					
15	Considera usted que existe un buen clima laboral en la institución.					
16	usted cumple con las responsabilidades encomendadas de la Municipalidad de Alto Amazonas Yurimaguas.					
17	Ud. considera que tiene un nivel de compromiso con la labor que realiza dentro de la entidad.					
18	Ud. Considera que los recursos brindados por la Municipalidad son suficientes de sus funciones.					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nelson Carlos Andrés Torres Balarezo.
 Institución donde labora : Banco de la Nación.
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión por competencias.
 Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por competencias.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por competencias.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por competencias.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de octubre de 2021



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nilton Velasco Lévano.

Institución donde labora : Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo

Especialidad : **Doctor en Derecho y Ciencias Políticas**

Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión por competencias.

Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por competencias.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por competencias.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por competencias.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

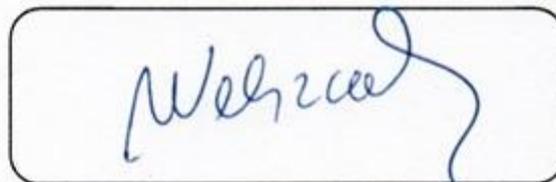
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Tarapoto, 11 de octubre de 2021



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gilberto Carrión Barco.

Institución donde labora : Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Ciencias de la Computación y Sistemas – Metodólogo

Instrumento de evaluación : Cuestionario Gestión por competencias.

Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por competencias.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por competencias.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por competencias.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____ **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO** _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, _18_ de octubre de 2021

DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nelson Carlos Andrés Torres Balarezo.

Institución donde labora : Banco de la Nación.

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de octubre de 2021

Seño personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Nilton Velasco Lévano.

Institución donde labora : Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Derecho y Ciencias Políticas

Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Tarapoto, 11 de octubre de 2021

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Gilberto Carrión Barco.

Institución donde labora : Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Ciencias de la Computación y Sistemas – Metodólogo

Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Paulina Guerra Acho

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____ **SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO A UNA MUESTRA PILOTO** _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, _18_ de octubre de 2021

DR. GILBERTO CARRIÓN BARCO



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177662446
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal: ING. HUGO ARAUJO DEL AGUILA	
Nombres y Apellidos MG. CPC. CARMEN LUZ NAVARRO BARDALEZ	DNI: 05389086

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), **autorizo [X], no autorizo []** publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS - 2021"	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos PAULINA GUERRA ACHO	DNI: 71960147

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 08 de noviembre 2021.

Firma:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

MG. CPC. CARMEN LUZ NAVARRO BARDALEZ
GERENTE MUNICIPAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

BASE DE DATOS ESTADISTICOS

V1: Gestión por Competencias

nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	sub total	P11	P12	P13	P14	P15	P16	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	41
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	3	3	3	3	4	4	20	55
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	1	6	19
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	26
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	3	4	3	3	20	54
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	2	1	2	2	2	10	28
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	3	2	3	2	3	3	16	42
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	35	4	4	4	4	5	5	26	61
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	42	5	4	5	4	5	5	28	70
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	24	67
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	27	3	2	3	2	4	4	18	45
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	25	2	3	2	3	2	2	14	39
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	33	4	3	4	3	4	4	22	55
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	1	1	10	27
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	41
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	3	3	3	3	4	4	20	55
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	1	6	19
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	26
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	3	4	3	3	20	54
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	2	1	2	2	2	10	28
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
23	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	3	2	3	2	3	3	16	42
24	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	35	4	4	4	4	5	5	26	61
25	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	42	5	4	5	4	5	5	28	70
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	24	67
27	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	27	3	2	3	2	4	4	18	45
28	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	25	2	3	2	3	2	2	14	39
29	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	33	4	3	4	3	4	4	22	55
30	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	1	1	10	27
31	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	21	2	2	2	2	1	1	10	31
32	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	32	4	4	4	4	3	3	22	54
33	1	3	1	3	3	1	3	3	4	3	25	1	3	1	3	1	1	10	35
34	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	3	3	3	3	4	4	20	55
35	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	3	16	44
36	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	3	2	3	2	3	3	16	43
37	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	4	3	3	3	3	3	19	54
38	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	17
39	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	10	28
40	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3	3	4	3	4	4	21	55
41	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17	2	1	2	1	2	2	10	27
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
43	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	15	42
44	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45	5	4	4	4	4	4	25	70
45	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	4	4	27	74
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
47	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	30	3	3	2	3	2	2	15	45
48	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	23	2	2	3	2	3	3	15	38
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	3	21	59
50	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	29
51	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	29
52	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	35	4	4	4	4	4	4	24	59
53	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	17	1	1	3	1	3	3	12	29
54	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33	4	3	3	3	3	3	19	52
55	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	3	2	3	2	3	3	16	43
56	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	46	5	5	4	5	4	4	27	73
57	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	41	5	4	3	4	3	3	22	63
58	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	4	5	5	28	76
59	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	28	3	2	2	2	2	2	13	41
60	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	30	3	4	2	4	2	2	17	47
61	2	2	4	2	2	4	3	2	3	3	27	3	4	2	4	2	2	17	44
62	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	23	3	2	3	2	3	3	16	39
63	1	5	4	1	5	4	1	5	3	3	32	4	4	1	4	1	1	15	47

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	64
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	12	32
66	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	4	3	4	3	4	4	22	59
67	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3	3	4	3	4	4	21	55
68	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	5	4	5	4	5	5	28	75
69	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	26	66
70	3	2	3	3	2	3	5	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	47
71	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	4	3	4	3	4	4	22	60
72	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	66
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3	3	4	3	4	4	21	54
74	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	47
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	2	4	4	20	60
76	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	3	2	3	2	3	3	16	43
77	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	4	3	3	3	3	3	19	54
78	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	17
79	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	10	28
80	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3	3	4	3	4	4	21	55
81	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17	2	1	2	1	2	2	10	27
82	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
83	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27	3	3	2	3	2	2	15	42
84	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45	5	4	4	4	4	4	25	70
85	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	4	4	27	74
86	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	41
87	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3	3	3	3	4	4	20	55
88	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	1	6	19
89	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	10	26
90	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	4	3	4	3	3	20	54
91	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18	1	2	1	2	2	2	10	28
92	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24	63
93	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26	3	2	3	2	3	3	16	42
94	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	35	4	4	4	4	5	5	26	61
95	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	42	5	4	5	4	5	5	28	70
96	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	24	67
97	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	27	3	2	3	2	4	4	18	45
98	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	25	2	3	2	3	2	2	14	39
99	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	33	4	3	4	3	4	4	22	55
100	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	17	2	2	2	2	1	1	10	27
101	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	25	2	3	2	3	3	3	16	41
102	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	3	3	3	3	4	4	20	55

66	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	4	26	66
67	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	2	20	2	4	3	3	4	3	4	23	60
68	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	5	4	5	32	83
69	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	3	24	3	4	4	5	4	5	4	29	75
70	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	5	19	4	3	3	3	3	3	3	22	56
71	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	5	24	5	4	4	3	4	3	4	27	69
72	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	73
73	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	3	4	3	4	24	62
74	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	21	53
75	4	4	3	3	2	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	2	4	24	64
76	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	2	3	2	3	18	47
77	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	2	18	2	3	4	3	3	3	3	21	55
78	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	7	4	1	1	1	1	1	1	10	22
79	2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	2	12	31
80	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	3	4	3	4	24	62
81	2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	2	3	12	3	2	2	1	2	1	2	13	33
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	4	4	4	4	25	66
83	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	2	2	14	1	3	3	3	2	3	2	17	45
84	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	1	22	1	4	5	4	4	4	4	26	69
85	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	1	23	2	5	5	5	4	5	4	30	77
86	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	2	3	3	18	47
87	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	3	3	3	4	23	59
88	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	8	20
89	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	2	1	10	2	1	1	2	1	2	2	11	28
90	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	4	3	4	3	24	61
91	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	1	2	2	12	30
92	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	72
93	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	2	3	2	3	18	47
94	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	4	26	4	3	4	4	4	4	5	28	73
95	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	5	4	5	32	83
96	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	29	74
97	2	3	2	3	2	12	4	3	2	2	4	3	18	2	2	3	2	3	2	4	18	48
98	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	3	2	17	43
99	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	3	4	24	63
100																						
100	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	2	2	2	1	13	33
101																						
101	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	1	15	2	2	2	3	2	3	3	17	44
102	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	1	18	3	4	3	3	3	3	4	23	57