UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPETITIVIDAD LABORAL Y EFICIENCIA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANÁ, PERIODO 2023.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Bach. Jorge Jeanpierre Avalos Vicente (ORCID: 0009-0000-7760-5022)

Bach. Franco Edu Vicente Cardenas (ORCID: 0009-0009-6069-313X)

Asesor (a):

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega (ORCID: 0000-0003-4337-6684)

Tipo de investigación: Aplicada

Línea de Investigación: Promoción empresarial y del talento humano

Cañete – Perú

2024

Hoja del Jurado



Dr. Julio Cesar Lujan Minaya

PRESIDENTE



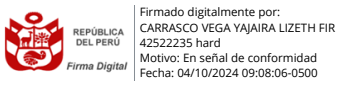
Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno

SECRETARIO



Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante

VOCAL



Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

ASESORA

Dedicatoria

A dios y a nuestras familias quienes fueron el soporte y fortaleza en todo momento, como también por la confianza y apoyo total en nuestra formación profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Cañete por permitirnos la oportunidad de desarrollarnos profesionalmente, así mismo, también a los docentes por impartir conocimientos y experiencias en cada sesión. A nuestra asesora, la Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega por su orientación, preocupación y sobre todo por su predisposición en el desarrollo de nuestra investigación. A la Municipalidad Distrital de Quilmaná, por darnos todas las facilidades en el uso de su información y al mismo tiempo en la aplicación del instrumento para la consecución de esta de esta investigación.

INDICE

Hoja del Jurado ii

Dedicatoria iii

Agradecimiento iv

INDICE v

Índice de tablas ix

Índice de figuras x

Resumen xi

Abstract xii

Introducción xiii

I. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1. Descripción de la realidad problemática 15

1.2. Formulación del problema 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivos 19

1.3.1. Objetivo general 19

1.3.2. Objetivos específicos 19

1.4. Justificación 19

1.4.1. Justificación teórica 19

1.4.2. Justificación práctica 19

1.4.3. Justificación metodológica 20

1.4.4. Justificación social 20

1.4.5. Justificación económica 20

1.5. Delimitación de la investigación 20

1.5.1. Delimitación teórica 20

1.5.2. Delimitación temporal 21

1.5.3. Delimitación espacial 21

II. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 22

2.1. Marco teórico 22

A. Competencias laborales 22

A. Definición 22

B. Dimensiones 23

C. Indicadores 24

D. Teorías 26

B. Eficiencia de personal 28

A. Definición 28

B. Dimensiones 29

C. Indicadores 30

D. Teorías 32

2.2. Antecedentes 35
A. Antecedentes nacionales 35
B. Antecedentes internacionales 42
2.3. Definición de términos básicos 45
III. CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES 48
3.1. Hipótesis 48
3.1.1. Hipótesis general 48
3.1.2. Hipótesis específicas 48
3.2. Definición conceptual de las variables 48
3.3. Operacionalización de las variables 50
IV. CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO 53
4.1. Tipo de investigación 53
4.2. Diseño de investigación 53
4.3. Nivel de investigación 53
4.4. Método de investigación 54
4.5. Población y muestra 54
4.6. Lugar de estudio 56
4.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos 56
4.8. Análisis y procesamiento de datos 59
V. CAPÍTULO V: RESULTADOS 60

5.1. Resultados descriptivos 60

5.2. Resultados inferenciales 68

VI. CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 75

VII. CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES 80

VIII. CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES 81

IX. CAPÍTULO IX: REFERENCIAS 82

X. CAPÍTULO X: ANEXOS 96

Anexo 1 Matriz de consistencia 97

Anexo 2 Instrumento de Medición 98

Anexo 3 Validación por juicio de expertos 100

Anexo 4 Sábana de datos 108

Anexo 5 Estadístico spss 112

Anexo 6 Resultados de los ítems del cuestionario 113

Anexo 7 Evidencias fotográficas 122

Anexo 8 Autorización de la Municipalidad Distrital de Quilmaná 123

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución porcentual de la variable competitividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 60

Tabla 2 Distribución porcentual de la dimensión competencias básicas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 61

Tabla 3 Distribución porcentual de la dimensión competencias genéricas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 62

Tabla 4 Distribución porcentual de la dimensión competencias específicas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 63

Tabla 5 Distribución porcentual de la variable eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 64

Tabla 6 Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 65

Tabla 7 Distribución porcentual de la dimensión toma de decisiones del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 66

Tabla 8 Distribución porcentual de la dimensión satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Quilmaná. 67

Tabla 9 Normalidad de las variables: Competitividad laboral y eficiencia del personal ... 68

Tabla 10 Coeficiente de correlación de las variables: Competitividad laboral y eficiencia del personal. 70

Tabla 11 Grado de correlación entre la dimensión competencias básicas y la eficiencia del personal. 71

Tabla 12 Grado de correlación entre la dimensión competencias genéricas y eficiencia del personal 72

Tabla 13 Grado de correlación entre la dimensión competencias específicas y eficiencia del personal. 73

Índice de figuras

Figura 1 La teoría multifactorial de Thurstone..... 27

Figura 2 Los 14 principios de Fayol..... 34

Figura 3 Gráfico porcentual de la variable competitividad laboral..... 60

Figura 4 Gráfico porcentual de la dimensión competencias básicas. 61

Figura 5 Gráfico porcentual de la dimensión competencias genéricas. 62

Figura 6 Gráfico porcentual de la dimensión competencias específicas. 63

Figura 7 Gráficos porcentuales de la variable eficiencia del personal 64

Figura 8 Gráficos porcentuales de la dimensión trabajo en equipo..... 65

Figura 9 Gráficos porcentuales de la dimensión toma de decisiones 66

Figura 10 Gráficos porcentuales de la dimensión satisfacción laboral. 67

Figura 11 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman..... 69

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como título "Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023". Siendo un tema de gran importancia para las organizaciones porque se busca analizar el rol protagónico del talento humano en las diversas funciones que cumplen en su entorno laboral. Tal es así, que se plantea como problema general de la investigación: ¿En qué medida se relaciona la competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?, tiene como objetivo determinar de qué manera la competitividad laboral se relaciona con la eficiencia del personal. Así mismo, se plantea como hipotesis general, la competitividad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

Es un estudio de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo, correlacional. La población estuvo conformada por 120 colaboradores. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta, del mismo modo para la variable competitividad laboral y eficiencia del personal se aplicó el instrumento del cuestionario de 20 ítems en la escala de Likert. Para el procesamiento de los datos obtenidos se empleó el programa estadístico SPSS versión 29. En cuanto a la confiabilidad los instrumentos fueron sometidos y evaluados con el Coeficiente de Alfa de Cronbach. En base a los resultados obtenidos, se comprueba según correlación de Rho de Spearman un valor de 0.624 de las variables de estudio, con una significancia menor a 5% (p=0,0000) con nivel de confianza del 95%. Por último, podemos afirmar que existe relación positiva moderada entre la competitividad laboral y la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023.

Palabras Claves: Competitividad laboral, eficiencia, efectividad, competencias.

Abstract

The present research work is entitled “Labor competitiveness and efficiency of the personnel of the District Municipality of Quilmaná, period 2023”. It is a topic of great importance for organizations because it seeks to analyze the leading role of human talent in the various functions they perform in their work environment. Thus, the general problem of the research is: To what extent is labor competitiveness and efficiency of the personnel of the District Municipality of Quilmaná related in the period 2023? The objective is to determine how labor competitiveness is related to the efficiency of the personnel. Likewise, the general hypothesis is that labor competitiveness is significantly related to the efficiency of the personnel of the District Municipality of Quilmaná in the period 2023.

It is an applied study, with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive, correlational level. The population consisted of 120 employees. The survey technique was used to collect the data, and the 20-item Likert scale questionnaire instrument was used for the labor competitiveness and personnel efficiency variable. The SPSS version 29 statistical program was used to process the data obtained. As for reliability, the instruments were subjected and evaluated with Cronbach's Alpha Coefficient. Based on the results obtained, a value of 0.624 of the study variables was verified according to Spearman's Rho correlation, with a significance of less than 5% (p=0.0000) with a confidence level of 95%. Finally, we can affirm that there is a moderate positive relationship between labor competitiveness and the efficiency of the personnel of the District Municipality of Quilmaná, period 2023.

Key words: Labor competitiveness, efficiency, effectiveness, competencies.

Introducción

A través de los años, las organizaciones han atravesado importantes transformaciones, impulsadas tanto por la competencia en los mercados globales como por el rápido desarrollo tecnológico. El constante cambio en los mercados globales y el modus operandi de las empresas, hace que el colaborador tenga la capacidad de adaptarse a un continuo aprendizaje para contribuir de la mejor manera en el logro de las metas organizacionales. En ese sentido, las competencias laborales se refieren a los comportamientos observables en la rutina diaria de un colaborador, abarcando el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que una persona posee y puede aplicar en su entorno laboral.

La presente tesis se encuentra organizado por 10 capítulos, en el cual en el primer capítulo abordamos la realidad problemática desde un contexto general a uno específico, formulamos el problema, establecimos los objetivos, justificamos el estudio y definimos las delimitaciones; el segundo capítulo abarcamos marco teórico en donde definimos las variables, dimensiones, indicadores y las bases teóricas de la variable competitividad laboral y eficiencia del personal; así mismo, hacemos mención de los antecedentes nacionales e internacionales que se asocian a ambas variables y definimos los términos básicos para la comprensión de la investigación; en el tercer capítulo formulamos las hipótesis en base al problema; el cuarto capítulo comprende la metodología de investigación el cual se encuentra conformado por el tipo de investigación, diseño, nivel, método, población, muestra, espacio de estudio, la técnica e instrumento para recolectar datos, del mismo modo el análisis y procesamiento de información; el quinto capítulo se presentan los resultados tanto descriptivos e inferenciales; el sexto capítulo se contrasta los resultados obtenidos con otros estudios previos plasmados en los antecedentes; el séptimo

capítulo damos a conocer las conclusiones a las cuales se ha llegado; en el octavo se brindan recomendaciones; por último, se colocan las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En estos tiempos dinámicos y de transformación existe un alto grado de competitividad a nivel nacional e internacional. El éxito de muchas organizaciones se basa en una adecuada gestión del talento, ya que son el activo más valioso que tienen las organizaciones. En ese sentido, a través de los años, desde unos grupos que buscan alcanzar un objetivo en común, hoy los gerentes tienen la preocupación de mejorar y analizar el comportamiento del rol protagónico de sus colaboradores en el éxito de las organizaciones.

A nivel mundial las empresas privadas y públicas ya no solo requieren personal con conocimiento teórico sino también otras capacidades tales como competencias, aptitudes y conocimientos técnicos; siendo las competencias aquellas habilidades que no se adquieren estudiando sino que pueden ser desarrolladas; la gestión por competencias suele ser usado para predecir el comportamiento del colaborador ante un reto o desafío y como será su rendimiento en el proceso, concluyendo que hoy en día la importancia de desarrollar competencias en un ámbito laboral es relevante si se quiere superar (Campos, 2022, p. 1).

Tal es así, que cuatro de cada cinco empresas a nivel mundial informan que tienen dificultades para encontrar trabajadores que cumplan con los requisitos para los puestos vacantes. En América Latina, Puerto Rico encabeza la lista con una escasez de talento del 83%, seguido de Brasil con el 80%, Canadá con el 79% y Argentina con el 78%. Estos países superan el promedio global de escasez de talento, que es del 77%. En cuanto a Taiwán y Alemania, los indicadores son aún más altos, alcanzando el 90% y el 86% respectivamente (Forbes Staff, 2023).

Según Guerrero et al., (2023), las competencias laborales en los últimos años ha abarcado una mayor demanda gracias a las organizaciones que han adquirido un paradigma de la economía del conocimiento, haciendo que busquen personas con habilidades que les garanticen niveles significativos de competitividad, en este contexto las regiones que presentan una mayor desvinculación son los de Latinoamérica y el Caribe, con respecto a las competencias que poseen, debido a que no cuentan con muchas de ellas para el mercado mundial, teniendo que buscar alianzas para que en su conjunto aumenten su sets de competencias (p. 254).

En la actualidad, en nuestro país la competitividad laboral es de suma importancia tanto para las instituciones públicas y privadas, por lo que contar con personal calificado para la realización de funciones es relevante a la hora de alcanzar los objetivos definidos por la organización, las entidades públicas toman relevancia en el servicio que se ofrece a la población, sin embargo, se olvidan analizar las dificultades que pueda presentar el colaborador al momento de realizar sus funciones, ya sea porque no poseen los conocimientos necesarios, aptitudes o habilidades para el puesto. Ello genera que la eficiencia del personal disminuya y no se logre alcanzar los objetivos propuestos por las unidades orgánicas.

En el Perú, se estima que un poco más de la mitad de los trabajadores profesionales (52,6%) desempeñan labores que no corresponden a su nivel educativo, esta situación es más común entre los jóvenes con formación no universitaria (68,3%) en comparación con aquellos que tienen educación universitaria (53,9%). En ese sentido, independientemente de las diferentes denominaciones o conceptos sobre el “desajuste de competencias”, lo cierto es que, en la práctica, los empleadores mencionan la falta de competencias o la “escasez de

talento” como una de las razones principales de sus dificultades para cubrir puestos de trabajo (Sánchez et al., 2018, p. 17).

La brecha de competencias, que refleja el desajuste entre las habilidades disponibles y las demandas de los sectores, definitivamente es un fenómeno comúnmente observado no solo en nuestro país sino también es a nivel mundial. Debemos de tener en cuenta que el factor humano es fundamental para el desarrollo de un país, ya que las competencias son cruciales para la productividad, impulsando tanto las economías como su competitividad.

Así mismo, según Gestión (2018), para las empresas, la principal razón detrás de la escasez de talento es la falta de experiencia, representando un 35%. Luego sigue la carencia de habilidades duras o competencias técnicas, con un 20%. La falta de candidatos disponibles ocupa el tercer lugar con un 17%, seguida por las expectativas de compensación más alta que la ofrecida, con un 12%. Finalmente, la falta de habilidades blandas o competencias para el trabajo representa un 8%.

Con respecto a las competencias laborales Vargas (2004) define “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (pág. 9). Por lo tanto, las competencias permiten lograr un desempeño superior en realización de una función y en el cumplimiento de un objetivo.

En 2023, el 94,9% de las municipalidades provinciales y el 95,3% de las municipalidades distritales necesitan fortalecer las capacidades del personal municipal en áreas de su competencia. (INEI, 2023).

La Municipalidad distrital de Quilmaná es un agente que vela por el desarrollo integral del distrito, por lo que el personal debe realizar las gestiones necesarias para

alcanzar dicho propósito, al igual que en la atención a la población debe poder brindar un adecuado asesoramiento, sin embargo, se ha podido evidenciar que existen algunas deficiencias como es en la demora de expedientes lo que genera un retraso en el conducto regular de un trámite administrativo.

Definitivamente existen brechas en el perfil real de nuestros funcionarios que hoy ocupan un cargo, donde se evidencia barreras administrativas y burocráticas lo que evita que cumplan con sus funciones en la labor que realizan en su área orgánica, sin duda, esto representa un riesgo para una buena gestión institucional y en el logro de un servicio eficiente al ciudadano.

Por lo tanto, es importante que la institución edil evalúe y establezca programas que capaciten al personal, a fin de brindar un servicio de calidad y garantizar la efectividad de los procesos institucionales para poder llevar con éxito la administración pública.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona la competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se relacionan las competencias básicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?
- ¿En qué medida se relacionan las competencias genéricas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?
- ¿En qué medida se relacionan las competencias específicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la competitividad laboral se relaciona con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera se relaciona las competencias básicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.
- Determinar de qué manera se relaciona las competencias genéricas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.
- Determinar de qué manera se relaciona las competencias específicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo se justifica desde la perspectiva teórica, al contribuir e incrementar conocimientos respecto a las variables de estudio y su relación entre la competitividad laboral y eficiencia, con la finalidad de contrastar resultados y sustentar teorías existentes.

1.4.2. Justificación práctica

El presente trabajo se justifica desde la perspectiva práctica, al obtener resultados importantes que benefician al personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, porque se realizó un diagnóstico actual de los colaboradores y con el objetivo de determinar acciones o estrategias de mejora. Además, esta información obtenida en base a esta

investigación será de utilidad como referencia para las futuras investigaciones que se desarrollen.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, en la presente investigación se utilizó el instrumento del cuestionario con 10 ítems por cada variable en la escala de Likert en el estudio de la competitividad laboral y eficiencia, así mismo, los instrumentos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en SPSS.

1.4.4. Justificación social

Desde la perspectiva social, los resultados y conclusiones obtenidas benefician a la sociedad en general y más aún a las autoridades y a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, ya que de acuerdo con ello se tomarán acciones para la mejora continua en la Municipalidad. Además, es importante contar con colaboradores felices y motivamos porque eso hace que se encuentren satisfechos y sean más productivos.

1.4.5. Justificación económica

En función a los resultados que se van a obtener en esta investigación, va a permitir a la Municipalidad Distrital de Quilmaná implementar estrategias de mejora y trabajar de la mano con todas las áreas, minimizando costos y con el propósito de mejorar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

En la investigación usamos antecedentes nacionales e internacionales relacionados con las variables competencias laborales y eficiencia del personal, enfocados en los

colaboradores tanto de entidades privadas como públicas para determinar si existe relación y compararlas con los resultados que obtendremos de nuestra investigación.

1.5.2. Delimitación temporal

La base de datos usada para la investigación propuesta comprenderá solo el periodo 2023, considerando la competitividad y eficiencia del colaborador en la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

1.5.3. Delimitación espacial

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Quilmaná que se encuentra en la provincia de Cañete, departamento de Lima – Perú para el estudio de las variables.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco teórico

A. Competencias laborales

A. Definición

Las competencias laborales son características propias de una persona que emplea conocimientos y técnicas en la realización de alguna actividad, demostrando las cualidades con las que cuenta para un eficiente desempeño en dicha área.

Según Chiavenato (2011), las competencias son un conjunto de comportamientos que emplean las empresas y personas, que los hace más productivos y competitivos, este valor agregado que aportan son conocimientos, comportamientos y experiencias que le ayudarán a desenvolverse en su área, lo que distingue a uno de otros en el proceso.

Según Ducci (1996), nos indica que las competencias abarcan las capacidades técnicas necesarias para la realización de la actividad profesional en el entorno laboral y también el conjunto de habilidades y destrezas que en su conjunto ayudarán al desarrollo eficaz como puede ser la capacidad para dirigir un equipo bien capacitado, el ser empático, saber trabajar en equipo, entre otras características que harán posible un rendimiento excepcional.

Las competencias son un conjunto dinámico de conocimiento, capacidades, comprensión y habilidades que debe poseer un ser humano para solucionar de forma eficaz e independiente las circunstancias que se presenten en la vida; las competencias se pueden dividir en: relacionadas a lo básico conocida como competencias básicas, las

comunes para diversos cursos llamadas competencias genéricas y las que van dirigidas a una sola área denominadas competencias específicas (Beneitone et al, 2007, pág. 35).

B. Dimensiones

La presente investigación, tiene como variable la competitividad laboral para lo cual se consideró las siguientes dimensiones de Beneitone, Esquitini, González, Maletá, Siufi y Wagenaar editores del proyecto Tuning en América Latina, en el cual mencionan las competencias básicas, genéricas y específicas respectivamente.

Competencias básicas. Según Chiavenato (2011), las competencias básicas son habilidades, actitudes, conocimientos u otra característica propia, es decir, son cualidades que las personas desarrollan para el cumplimiento de sus funciones. Los colaboradores deben contar con un repertorio de cualidades para poder realizar sus funciones en la organización; porque cuando un colaborador demuestra un perfil elevado en competencias, hace evidencia de la capacidad que tendrá para desempeñarse en su entorno laboral, es por ello que es importante ir agregando y fortaleciendo nuestras competencias.

Según Mertens (1996), este tipo de competencia son aquellas que se alcanzan en la formación básica y que permiten la inserción al mundo laboral como pueden ser las habilidades para leer, escribir que son propios del aprendizaje, comunicarse con los demás, cálculo, adaptación al entorno, entre otras.

Competencias genéricas. Según Mertens (1996), las competencias genéricas se asocian con los comportamientos y actitudes del entorno laboral en las diversas áreas de la entidad pública o privada, las cuales pueden ser la capacidad para trabajar en equipo, para negociar, planificar, para gestionar los equipos electrónicos, iniciativa en el trabajo, entre otros comportamientos.

Las competencias genéricas son componentes compartidos, como puede ser la capacidad de adquirir conocimientos, de tomar decisiones, de crear proyectos, habilidades interpersonales, de tomar la iniciativa, trabajar en equipo, entre otros, las cuales son requeridas tanto en el ámbito estudiantil como en el laboral (Beneitone et al, 2007, pág. 37).

Competencias específicas. Según Mertens (1996), las competencias específicas se enlazan con el conocimiento técnico, repercuten de forma directa con el cargo a desempeñar en su centro de labores y no son transferibles a otros ámbitos. Así mismo, estas competencias engloban la experiencia acumulada en puestos similares, las habilidades que posea para el desarrollo de las actividades y la capacidad que tenga para resolver problemas.

Las competencias específicas son aquellas que están directamente vinculadas con un área en concreto, a una profesión en específico y que es poco probable que se pueda aplicar en otros ámbitos laborales, son aquellas que se adquieren a través de un estudio formativo, y en ello aplica la experiencia laboral, las habilidades, la capacidad para resolver conflictos, entre otras características (Beneitone et al, 2007, pág. 71).

C. Indicadores

Adaptación. Adaptarse es la capacidad que se tiene para ajustar los pensamientos y actividades en función a nuevos parámetros en el entorno, teniendo una comprensión de las circunstancias cambiantes, a fin de ir corrigiendo las acciones en el transcurso (Sorgendrei y Wrigley, 2005, p. 10).

Comunicación. Según Chiavenato (2011), los seres humanos no viven en un entorno aislado, sino que se relacionan constantemente con otros y con su ambiente

mismo, ello lo realizan a través de la comunicación, siendo un medio de intercambio de información entre dos o más personas, logrando relacionarse así con otros transmitiendo ideas, hechos, sentimientos, conocimientos y valores, por lo cual para que pueda existir este intercambio debe de haber un emisor y un receptor.

Iniciativa. La iniciativa es considerada un rasgo de la personalidad que se presenta en el proceso como un impulso a realizar una acción que lo ve necesario, haciendo a los colaboradores diligentes de su progreso en el ámbito en el que se utilice (Frese y Fay, 2001, como se citó en Gamboa et al., 2007).

Equipo de trabajo. El equipo de trabajo es un esfuerzo en conjunto y coordinados entre sí para la realización de una actividad, teniendo un mismo objetivo en común, generando una sinergia positiva para alcanzar la meta (Robbins y Coulter, 2000).

Uso de la tecnología. Según Bijker (2005), el término tecnología refiere en el término más básico a un conjunto de artefactos como puede ser un carro, equipos electrónicos, entre otros. Sin embargo, este también hace referencia al conocimiento, no solo de lo que el ser humano conoce por este término, sino también al uso y manejo del mismo en los diversos ámbitos a utilizar.

Planificación de actividades. La planificación es un proceso en el que defines etapas, los medios y el procedimiento a seguir para ejecutar y alcanzar los objetivos y metas de la propia persona o en el ámbito laboral de alguna organización (Cortés, 1998, como se citó en Salazar y Enrique, 2006).

Resolución de problemas. Según Oviedo (2006), la resolución de problemas trata de un procedimiento en el cual se aplican conocimientos en un determinado campo de estudio, las habilidades y técnicas de ese mismo para idear una serie de métodos, estrategias y actividades para dar con la solución del problema.

Experiencia laboral. Según Alba (1996), la experiencia es considerada como un factor clave que permite al individuo desarrollarse en el ámbito laboral, adquiriendo capacidades en el desarrollo de actividades, responsabilidad en la realización de sus funciones, trabajo en equipos, entre otras cualidades. Las organizaciones por lo general, valoran mucho un individuo que tenga experiencia previa al puesto al que está postulando, debido a que le garantiza que se va a poder desempeñar bien al haber estado incorporado en un entorno familiar.

Habilidad. La habilidad es el dominio de un conjunto de capacidades físicas e intelectuales requeridas para la realización de alguna actividad con apoyo de conocimientos y rutinas que el individuo posea (Petrovski, 1979).

D. Teorías

Teoría de las relaciones humanas

Según Mayo (1930, como se citó en Chiavenato, 2009), en el experimento de Hawthorne se enfocaban en como los factores físicos y la práctica en la administración repercutía en la eficiencia en el centro laboral, en conclusión de este experimento es que viene la importancia del ser humano y de las relaciones sociales en la organización, sugiriendo métodos que ayuden al progreso de la organización aumentando así el nivel de satisfacción de los miembros que la conforman, haciendo que los colaboradores se sientan más realizados y eficientes cuando se establecen buenos lazos y el ambiente es positivo; de esta forma las organizaciones puedan tomar en cuenta que para que exista mayor productividad y satisfacción en el trabajo se debe mantener un ambiente laboral propicio; así mismo, fomentar una cultura de respeto y cooperación.

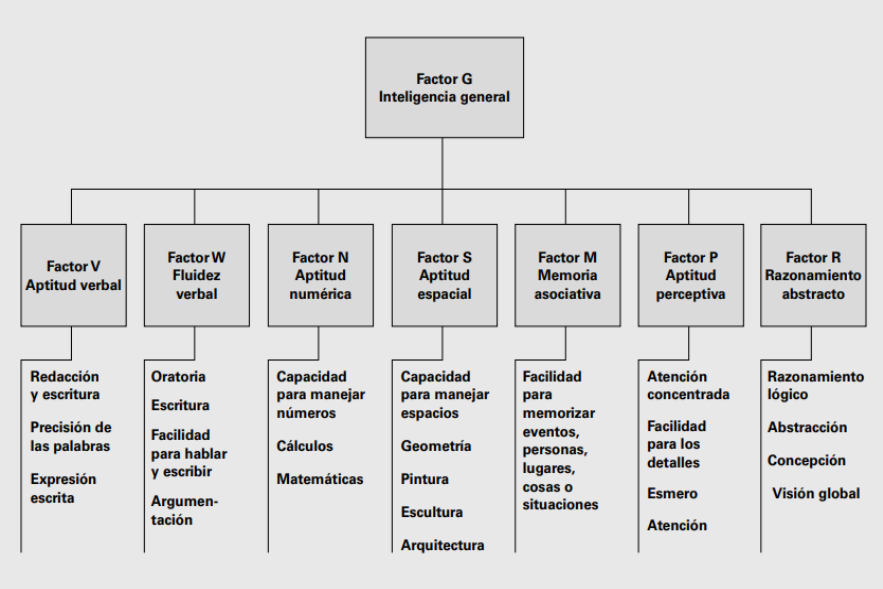
Características principales de la teoría:

- La organización es estudiada como un grupo de personas y no como una maquinaria.
- El estudio gira en torno a la parte humana.
- Toma en cuenta las relaciones que existen entre los colaboradores.
- Brinda autonomía al colaborador y no solo a los jefes, logrando que puedan desarrollar sus funciones sin necesidad de una supervisión constante.

Teoría multifactorial de Thurstone

Según Chiavenato (2009), la teoría multifuncional fue planteada por Thurstone sin duda es el enfoque más aceptado respecto a la aptitud. Menciona que la estructura mental lo constituye un numero de factores independientes, en la cual cada uno se responsabiliza de cierta aptitud. En ese sentido, el autor definió siete factores específicos, creando así pruebas para ser medidos, como son las pruebas de habilidades primarias, además sumo a ello un factor general denominada factor G que fue nombrado como inteligencia general porque complementa y condiciona a todas las actitudes.

Figura 1
La teoría multifactorial de Thurstone.



Nota: Adaptado de *Gestión Del Talento Humano* (p. 157), por Idalberto Chiavenato, 2009, The McGraw-Hill.

Teoría de la equidad

Esta teoría fue formulada por Adams (2009), en este caso se basa en las comparaciones que se realizan entre las aportaciones y recompensas que las personas hacen frente a las de otros. Se contrasta sobre todo las entradas del trabajo basada en las experiencias, esfuerzos, la educación y competencias, por otro lado, que son los resultados que se obtienen como son las remuneraciones, incrementos, y reconocimiento que se da como una comparación con las de otras personas.

El autor señala que se analiza lo que se percibe en un trabajo (resultado) en relación con las inversiones que se realiza (entradas), en ese sentido se compara esta relación. Así mismo, cuando se percibe que las relaciones son iguales, podemos decir que definitivamente existe un estado de equidad. Por otra parte, cuando se percibe esa desigualdad, se experimenta una tensión negativa, esto conduce a que se tome una acción correctiva con el fin de eliminar cualquier injusticia.

B. Eficiencia de personal

A. Definición

La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de un individuo o de una organización para utilizar los recursos disponibles, especialmente el tiempo y el esfuerzo, de manera óptima para lograr los resultados deseados. Diversos autores han ofrecido definiciones y perspectivas sobre la eficiencia laboral, cada uno enfatizando diferentes aspectos del rendimiento y la optimización de recursos en el contexto laboral.

La eficiencia consiste en lograr los objetivos con el mínimo costo, de manera rápida, bien realizada y con el menor esfuerzo posible. Para ser productivo, es esencial ser eficiente (Bernal, 2017).

La eficiencia laboral se define como la optimización del trabajo a través de métodos científicos, donde cada tarea se analiza y se estandariza para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio de recursos (Winslow, 1911). Sobre todo, se trata de determinar científicamente la mejor manera de realizar una tarea y entrenar a los trabajadores para que la ejecuten de esa manera.

La eficiencia se entiende como la relación entre la cantidad de recursos utilizados para lograr un objetivo y la cantidad de recursos que se espera que se utilicen, en comparación con un estándar previamente establecido. Así mismo, la eficiencia se mide por la capacidad de maximizar la producción o los resultados con la mínima cantidad de recursos, tiempo o esfuerzo (Robbins & Judge , 2009).

B. Dimensiones

Trabajo en equipo. Según Robbins y Judge (2009), el trabajo en equipo son un grupo de personas con habilidades complementarias que trabajan juntas para lograr un propósito común, para el cual se consideran mutuamente responsables. Los miembros del equipo poseen diferentes habilidades y conocimientos que se complementan entre sí, lo que permite al equipo abordar tareas complejas de manera más efectiva. Así mismo, comparten un objetivo claro y específico. Este propósito común proporciona una dirección y un enfoque para las actividades del equipo.

Toma de decisiones. Según Chiavenato (2009), la toma de decisiones es un proceso que implica analizar y seleccionar un curso de acción entre varias alternativas.

Este proceso es complejo y depende tanto de las características personales del individuo que decide como de la situación en la que se encuentra y de cómo percibe dicha situación.

Robbins y Judge (2009), nos dice que la toma de decisiones es el proceso en la cual las personas reflexionan y analizan antes de actuar. Por lo tanto, entender cómo toman decisiones ayuda a explicar y prever su comportamiento. En las organizaciones, los individuos toman decisiones, lo que significa que seleccionan entre dos o más opciones.

Satisfacción laboral. Para Chiavenato (2009), la satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. No constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización.

Robbins y Judge (2009), nos dice que la satisfacción laboral se refiere a una percepción favorable sobre el propio trabajo, derivada de la valoración de sus aspectos. Una persona con alta satisfacción laboral experimenta emociones positivas hacia su trabajo, mientras que una persona insatisfecha tiene sentimientos negativos al respecto.

C. Indicadores

***Tener un propósito claro*.** Según Dávila (2021), hace mención que tener un propósito preciso nos ayuda a entender hacia dónde nos dirigimos y las razones detrás de ello. Explica no solo las decisiones, sino también los propios objetivos a corto y largo plazo. En las organizaciones, contar con un propósito claro es crucial para alcanzar un desempeño efectivo y satisfactorio.

***Empatía*.** Según Goleman (2018), la empatía implica escuchar los sentimientos verdaderos que subyacen al mensaje verbal, siendo esta la forma más efectiva de escuchar sin volverse defensivo. La empatía se pierde cuando nuestros propios sentimientos son tan

intensos que anulan todo lo demás, cerrando cualquier posibilidad de conectar con el otro. Las personas empáticas tienden a captar las señales sociales sutiles que indican las necesidades o deseos de los demás, lo que las hace más competentes.

***Productividad*.** Una organización es productiva cuando logra sus objetivos y lo hace convirtiendo insumos en productos al menor costo posible. Por lo tanto, la productividad abarca tanto la eficacia como la eficiencia en un entorno laboral (Robbins y Judge, 2009, p. 27).

***Retroalimentación*.** Según Gómez et al. (2008), la retroalimentación es el nivel en que el trabajo proporciona al empleado información clara y directa sobre su desempeño y resultados. Los empleados que reciben retroalimentación frecuente sobre su progreso hacia los objetivos pueden estar más motivados y tener un mejor rendimiento que aquellos que no reciben esa información o la reciben esporádicamente.

***Liderazgo*.** El liderazgo se define como la capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o establecer objetivos. Esta influencia puede originarse de manera formal, como la posición de una autoridad dentro de la estructura directiva de una organización (Robbins y Judge, 2009, p. 385).

***Evaluación de alternativas*.** Según Alvarez (1987), las alternativas son opciones de decisión, cursos específicos de acción o estrategias viables y oportunas que permiten alcanzar resultados equivalentes o comparables en la resolución de problemas complejos de relevancia social. A menudo, las alternativas tienden a proponer nuevos enfoques o estrategias en comparación con los métodos habituales empleados para resolver problemas o satisfacer las necesidades de los grupos humanos.

***Conocimientos*.** Para Angulo y Sáenz (2012), el conocimiento humano es y seguirá siendo un factor diferenciador entre empresas; este se refiere al entendimiento, la

inteligencia y la razón natural. Es la aprehensión intelectual de la realidad o de las relaciones entre objetos, una facultad que nos permite relacionarnos con el mundo exterior, definiendo el cómo, por qué, dónde, cuándo y para qué. En otras palabras, es todo lo que una persona aprende, organiza y aplica.

Recompensas. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por un trabajo bien hecho. La recompensa funciona como refuerzo positivo y como señal del comportamiento que la organización espera de sus colaboradores (Chiavenato, 2009, p. 421).

Reconocimientos. Fortalece las relaciones internas al demostrar que la empresa valora las ideas y está dispuesta a recompensar sus esfuerzos. Reconocer a las personas y equipos que hacen contribuciones significativas puede ser tanto monetario como no monetario (Gómez et al., 2008, p. 534).

Condiciones laborales. Según Vallejo (2010), cuando se habla de las condiciones laborales se hace referencia a los aspectos físicos, ruido, iluminación, condiciones de temperatura, los agentes de riesgo químico y el diseño del puesto de trabajo. Las organizaciones deben esforzarse por proporcionar a sus colaboradores condiciones de trabajo adecuadas que les permita sentirse satisfechos con su trabajo y mejorar su desempeño laboral, fomentando así su compromiso con los objetivos de la entidad.

D. Teorías

Teoría de las expectativas

El psicólogo Víctor Vroom (2009), desarrolló la teoría de las expectativas en la cual plantea que los trabajadores actúan en base a su nivel de esfuerzo que repercute en su buen

desempeño, se presentara como resultado satisfacer sus metas personales como ascensos, premios, bonos, entre otros. Y sin duda este resultado es atractivo para cada colaborador.

Víctor se enfoca en tres relaciones:

Esfuerzo – desempeño: En este caso se refiere al grado de dificultad y confianza que tiene una persona para cumplir con éxito una actividad en base al esfuerzo que desde luego le conducirá al desempeño.

Desempeño – recompensa: Tiene que ver con la confianza de la persona en sí mismo respecto a su esfuerzo o actividad realizada, de ese modo obtendrá resultados positivos o será recompensado.

Recompensa – metas personales: En este caso se evalúa el grado en las recompensas, lo cual puede satisfacer necesidades personales o metas de las personas.

Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke (2009), la intención de alcanzar un objetivo es la principal fuente de motivación. Un objetivo específico indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo deberá invertir para lograrlo. La teoría de la definición de objetivos examina cómo la especificación de metas, los desafíos y la retroalimentación influyen en el desempeño de las personas.

Locke busca demostrar varios aspectos relacionados con la definición de objetivos:

- La importancia de los objetivos en la motivación de las personas.
- Cómo los objetivos claramente definidos mejoran el rendimiento individual.
- Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.

- La retroalimentación resultante del logro de objetivos contribuye a un mejor desempeño.

Teoría clásica de la administración

El ingeniero Henri Fayol promovía la división del trabajo dentro de las organizaciones.

Según Fayol (1916, como se citó en Chiavenato, 2009), nos dice que, administrar implica prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Esto se refiere a anticipar las actividades futuras, organizar los recursos de la empresa para ejecutar sus proyectos, coordinar y dirigir a la fuerza laboral para implementar los planes, y controlar para comparar los objetivos planeados con los resultados obtenidos. Fayol estableció principios generales y universales de administración, enfatizando que todas las empresas debían estructurarse de una manera particular para alcanzar la eficiencia óptima. Propuso que la adopción de estos principios permitiría a los gerentes tomar decisiones encaminadas a lograr la máxima eficiencia posible.

Figura 2

Los 14 principios de Fayol

PRINCIPIO	DESCRIPCIÓN
División del trabajo	El trabajo de una empresa se debe dividir en tareas especializadas y simples. La combinación de las exigencias propias de cada tarea y las habilidades y aptitudes de los trabajadores mejora la productividad. La administración del trabajo debe estar separada de su ejecución.
Autoridad	La autoridad es el derecho a dar órdenes. Aceptar las consecuencias del uso de la autoridad implica responsabilidad. La autoridad y la responsabilidad deben estar equilibradas.
Disciplina	Disciplina significa desempeñar una tarea con obediencia y dedicación. Sólo se puede lograr cuando los gerentes y los subordinados coinciden en las tareas específicas que cada uno ejecutará.
Unidad de mando	Cada persona debe recibir órdenes sólo de un superior jerárquico.
Unidad de dirección	Cada grupo de actividades dirigido a un objetivo sólo debe tener un gerente y un plan.
Interés general	El interés de los individuos y el de la organización deben ser tratados con el mismo respeto. No se puede permitir que uno suplante al otro.
Remuneración	El pago que reciban los trabajadores debe ser justo y satisfactorio, tanto para ellos como para la empresa. El pago debe ser proporcional al desempeño personal.
Centralización	Significa el grado de autoridad que conservan los gerentes. Deben utilizarlo cuando necesitan mayor control.
Cadena de mando	Se refiere a la línea jerárquica que va del gerente de nivel más alto al subordinado de nivel más bajo. La línea de autoridad es paralela a esta cadena y es la ruta más adecuada para la comunicación.
Orden	Todo en su debido lugar. El orden siempre debe estar presente a efecto de reducir desperdicio de materiales y de trabajo.

Fuente: Comportamiento organizacional (p. 65), por Chiavenato, 2009, The McGraw-Hill Companies

2.2. Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Chapilliquen y Juárez (2023), en su tesis para optar el título profesional de licenciados en administración cuyo título es "Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023", propuso determinar la relación que existe entre la competencia laboral y desempeño laboral. La investigación ha sido de tipo aplicada, correlacional, de diseño no experimental – transeccional. Su muestra estuvo conformada por 25 trabajadores, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación utilizó cuestionarios y guías de entrevistas. Además, estadísticamente se aplicó el Rho de Spearman obteniendo el valor 0.434, demostrando que existe una relación positiva y significativa entre la variable competencias laborales y desempeño laboral. Del mismo modo, respecto a la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral afirma que existe una relación positiva y significativa de 0.063, de la misma forma, respecto a las competencias genéricas y el desempeño laboral concluye que existe una relación positiva y significativa de 0.830. Por último, respecto a las competencias específicas y el desempeño laboral obtiene que existe relación positiva y significativa de 0.981. Como consecuencia, indica se tiene que seguir mejorando en las principales habilidades blandas para un mejor desempeño eficiente en la institución.

Alvarez y Delgado (2022), en su tesis para optar el título profesional de licenciados en administración denominado "competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TK elevadores Perú, Lima-2022" se propusieron analizar la

relación existente entre las variables de investigación las cuales son competencias laborales y desempeño laboral. Así mismo, usó un enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Contando con una muestra de 152 colaboradores entre gerentes, jefes, analistas, técnicos y vendedores, aplicando el instrumento del cuestionario para la obtención de datos, elaborando uno para la Variable X con 18 ítems y uno para la variable Y con 17 ítems, obteniendo como resultado un valor estadístico de Rho Spearman de 0.271 siendo una correlación positiva baja, pero con una relación altamente significativa teniendo un valor de 0.004 siendo menor a 0.01 aceptando la hipótesis alterna, afirmando que se relacionan directa y considerablemente. Así mismo, las competencias laborales y el conocimiento se relacionan significativamente según R. Spearman con un valor de 0.194 siendo una correlación positiva muy baja; en cuanto a las competencias y la personalidad se concluyó que no se relacionan de forma directa, debido a que el valor según R. Spearman es de 0.134 siendo una correlación positiva muy baja y una significancia de 0.164 > probabilidad de 0.05, y por último las competencias laborales y las expectativas se relacionan directa y significativamente debido a que las expectativas son objetivos a los cuales se busca llegar que lo llevaran a sentirse satisfecho con uno mismo.

Guerra (2022), su tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública cuyo título es “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño de los colaboradores entidad provincial, la metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal-correlacional, la población constó de 174 colaboradores en donde se consideró personal cas y nombrado, así mismo personas

mayores, del cual la muestra fue solo de 102 colaboradores, el instrumento a utilizar fue el cuestionario que se aplicó en base a la variable gestión por competencias que contó de 16 ítems y la variable desempeño laboral que contó con 18 ítems, a las conclusiones que se llegaron fue que si existe una relación significativa entre ambas variables, contando con un coeficiente de correlación según R. Spearman de 0.986 que indica una correlación positiva muy alta, según la aplicación del cuestionario se determina que el nivel de gestión en un 30% el desempeño es alto, en un 46% medio y en un 24% bajo, lo que indica que el personal no desarrollo sus funciones de acuerdo al MOF, sumado a la baja iniciativa de la institución para el desarrollo profesional.

Girón y Janampa (2022), en su investigación para optar el título profesional de licenciados en administración cuyo título es "gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2021" buscaron que determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución, la investigación usó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un diseño no experimental – transversal, con un nivel de investigación correlacional, el instrumento usado es el cuestionario con una población de 108 colaboradores, quedando una muestra de 85 personas luego de la aplicación de fórmula estadística, obteniendo resultados favorables entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores arrojando un valor según Rho Spearman de 0.800 indicando una correlación positiva alta, que se traduce en que existe un buen rendimiento por parte de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Oyón; al igual que la dimensión competencias personales con un valor de 0.533, demostrando conocimientos, valores, actitudes con una frecuencia regular, como también del uso de sus habilidades para la

realización de sus funciones ocasionando demoras y estancamientos en los procesos; con la dimensión competencias de liderazgo se tiene un valor de correlación de 0.751, demostrando que si existe trabajo en equipo, buena comunicación y motivación; con las competencias de trabajo se tiene un valor según R. Spearman de 0.667 demostrando que sí existe una delegación de funciones para cada uno de los integrantes que conforman el grupo de trabajo de forma regular; y por último con la dimensión competencias organizacionales con un valor de 0.786 en donde los colaboradores consideran que la gestión cuenta con una visión con conciencia organizacional, pudiendo lograr desarrollarse a nivel de empresa, en beneficio de la población y de manera individual.

Quispe (2022), en su tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública cuyo título es "Competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021", propuso determinar la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral. La investigación ha sido de tipo aplicada, correlacional, de diseño no experimental – transeccional y de enfoque cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por 105 trabajadores, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación utilizó cuestionarios, para la variable competencias laborales que contó de 22 ítems y la variable desempeño laboral que contó con 20 ítems. Para su confiabilidad aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo así una confianza de 0.803 para su variable de desarrollo de competencias laborales, de igual forma para su variable de desempeño laboral obtuvo una confianza de 0.788. Además, estadísticamente se aplicó el Rho de Spearman obteniendo el valor 0.453, demostrando que existe una correlación positiva media entre la variable competencias laborales y desempeño laboral. Del mismo modo, respecto a la relación entre las competencias básicas y el desempeño laboral afirma

que existe una relación positiva baja de 0.193, de la misma forma, respecto a las competencias genéricas y el desempeño laboral concluye que existe una relación positiva baja de 0.202. Por último, respecto a las competencias específicas y el desempeño laboral obtiene que existe relación positiva baja de 0.207. Por ello, indica que el personal tiene que mejorar en cuanto a las competencias laborales en base a las capacitaciones, cursos y talleres en beneficio de cada uno de ellos y de la institución.

Porras (2021) en su tesis "Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020" propuso determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y productividad laboral. La investigación ha sido de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, nivel descriptivo-correlacional. Su muestra estuvo conformada por 35 colaboradores, como instrumento aplicó un cuestionario para las dos variables. Para su confiabilidad aplicó el coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo así una confianza de 0.886 para su variable de desarrollo de competencias, de igual forma para su variable de productividad laboral obtuvo una confianza de 0.892. Para determinar la relación de las variables, utilizaron el Rho de Spearman obteniendo como resultado una correlación positiva media por un valor de 0,523 entre el desarrollo de competencias y productividad laboral, así mismo, respecto al primer objetivo específico demostró que existe una correlación positiva débil por un valor de 0,339 entre el desarrollo de competencias y la dimensión eficiencia, en ese sentido, llegaron a la conclusión que mejorando las competencias de los colaboradores se reflejará una productividad alta en cada uno de ellos.

Gómez (2021), en su tesis para optar el título de maestro en gestión pública denominado "competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la

Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2021" en Tarapoto detalló como objetivo analizar la relación que existe entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental y nivel correlacional. Además, la investigación tuvo una muestra de 115 colaboradores donde se incluyeron nombrados y personal cas de la entidad a los cuales se les aplicó dos encuestas, una relacionada a las competencias de los colaboradores que constó de 17 ítems y otro cuestionario enfocado al desempeño laboral que constó de 21 ítems. Para el procesamiento de datos utilizó el SPSS a través del modelo Rho Spearman. Las conclusiones a las cuales llegó el autor fue que existe relación entre la variable competencia laboral y desempeño laboral del personal de la Ugel de San Martín, teniendo una significancia positiva alta, contando con un valor de Pearson de 0.817 y un coeficiente de determinación 0.7203 lo cual indica que el desempeño laboral depende de las competencias del personal que se encuentran laborando en la Ugel San Martín; en base a lo analizado se obtiene que el desempeño de los colaboradores es de 41.7% siendo regular en el periodo 2021, con respecto a sus dimensiones se puede corroborar que son en un 43.5% eficientes, en un 40.9% eficaces y un 40% efectivos en la entidad pública.

Peña y Velaochaga (2021), en su tesis para optar el título profesional de licenciados en administración cuyo título es "competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral, 2021" tuvieron como objetivo analizar como las competencias laborales repercuten en el desempeño de los colaboradores, esta investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental – correlacional causal; el instrumento utilizado fue el cuestionario que constó de 15 ítems dirigido a los trabajadores y una guía de entrevista aplicado al jefe; como

resultado del estudio se determinó existe una correlación positiva muy alta con un valor según Rho Spearman de 0.948, lo que indica que si la entidad cuenta con colaboradores capaces, creativos y existe una buena comunicación el desempeño será provechoso. Así mismo, según R. Spearman se evidencia que las dimensiones de competencias favorables están en un rango entre una correlación positiva alta y muy alta, como la motivación el cual da un valor de correlación de 0.938; el conocimiento el cual tiene un valor de 0.809 y la habilidad con un valor de 0.948, el cual es la dimensión más valorada por los colaboradores de la entidad, lo que indica que si se capacita al personal habrá un desempeño favorable.

Regalado (2020) en su tesis para optar el grado en Maestra en Administración de la Educación cuyo título es "Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Particular Santa Anita, 2019", propuso determinar la relación que existe entre la competencia laboral y gestión del talento humano. La investigación ha sido de tipo básica, correlacional, de diseño no experimental – transversal y de enfoque cuantitativo. Además, la investigación tuvo una muestra de 78 personas, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación utilizó cuestionarios. Además, estadísticamente se aplicó el Rho de Spearman obteniendo el valor 0.496, demostrando que existe una relación moderada entre las variables. Así mismo, en cuanto a las competencias básicas se tiene una correlación fuerte de 0.656, las competencias genéricas con una correlación moderada de 0.466 y por ultimo las competencias específicas con una correlación moderada de 0.521, lo cual indica que hace falta potencializar las habilidades de los trabajadores.

B. Antecedentes internacionales

Muñoz y Loor (2023), en su artículo científico cuyo título es “competencias laborales para la productividad empresarial en libertad plaza, del cantón la Libertad, 2023” tuvieron como finalidad analizar la relación entre las competencias laborales y la productividad empresarial. La investigación ha sido descriptiva, mixto, causal y bibliográfico, correlacional de método inductivo. Su muestra estuvo conformada por 380 personas. Utilizó la técnica de la encuesta, además como instrumento aplicó el cuestionario. Para su confiabilidad aplicó el Alfa de Cronbach. Los resultados del estudio indican respecto a la competencia laboral consideran que el 66.6 % que la buena atención le motiva en su decisión de compra, mientras que el 25% señala que es importante el conocimiento del producto, por parte el 3.9% considera que la proactividad es relevante dentro de las competencias y el 2.9% indica que el trabajo en equipo también es importante. Llegaron a la conclusión a través del Tau–b de Kendall y Rho de Spearman donde se evidencia que existe correlación entre las entre las competencias laborales y la productividad empresarial con un 65%, demostrando que los clientes valoran las competencias laborales debido a que son importantes para lograr una productividad empresarial.

Cevallos et al. (2023), en su artículo científico que tiene por título “análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz”, buscaron analizar la relación entre la gestión de competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa automotriz de la ciudad de Manta – Ecuador. La investigación ha sido de enfoque cualitativo, descriptivo, observacional y transversal. Su muestra estuvo conformada por 323 trabajadores. Utilizó la técnica de la encuesta, para el procesamiento de los datos trabajaron con el programa SPSS.

Los resultados del estudio indican respecto a la hipótesis planteada que existe relación positiva entre las variables gestión de competencias laborales y el desempeño laboral. Para su confiabilidad aplicó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados indican alta fiabilidad de 0.811. Para determinar la relación de las variables, utilizaron la prueba de Chi-cuadrado obteniendo una significancia del 67.50%. Llegaron a la conclusión de que las organizaciones tienen que fomentar las competencias para el logro de objetivos. Enfatizan que una organización es competitiva cuando sus colaboradores cuentan con habilidades, capacidades y actitudes serán los que permitan lograr un mejor desempeño a todo nivel.

Landa (2022), en su tesis cuyo título es "Competencias laborales que influyen en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato post covid" tuvo como objetivo analizar las competencias laborales que inciden en la eficiencia de las pymes del cantón Ambato post covid. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y descriptivo, con dos modalidades de investigación siendo la bibliográfica y de campo, el instrumento usado es el cuestionario teniendo una población de 2,302 empresas pymes y una muestra de 141, obteniendo como resultado según la correlación Rho de Spearman por variables de 0.844, con una significancia bilateral de 0.000, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna "las competencias laborales inciden en la eficiencia en las pymes del cantón de Ambato post covid". Así mismo, entre las dimensiones actitud y habilidades se tiene una correlación de 0.921, indicando que la predisposición de los colaboradores en las pymes es esencial para generar un sentido de cooperación y perseverancia, incidiendo en el desarrollo de habilidades; en cuanto a la experiencia y los conocimientos se tiene una correlación de 0.886, lo que indica que su desarrollo laboral en otras empresas les permite desenvolverse y laborar con mayor eficiencia.

Huanca et al. (2021), en su artículo científico cuyo título es “competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca –2020” tuvieron como finalidad analizar la relación entre la competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los servidores públicos de la entidad municipal. La investigación ha sido de método deductivo, tipo aplicada, de nivel correlación con diseño no experimental transversal. Utilizó la técnica de la encuesta, además como instrumento aplicó el cuestionario. Para su confiabilidad aplicó el Alfa de Cronbach. Los resultados del estudio respecto a la variable competencia laboral refleja que existe un 54.5% de competencia laboral, mientras que el 3.7% no cuenta con competencia laboral. Por otra parte, respecto al rendimiento ocupacional refleja que 55.8% a veces tienen un buen rendimiento, mientras que el 4.4% siempre tiene un rendimiento ocupacional. Llegaron a la conclusión a través del Tau–b de Kendall con un p-valor de 0.000, que existe relación directa entre competencia laboral y el rendimiento ocupacional con un 71.7%, evidenciando que para alcanzar un buen rendimiento es relevante contar con las competencias laborales.

Veintimilla (2021), en su tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación cuyo título es “competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Carmen Wither Navarro” Guayaquil, Ecuador, 2020” propuso establecer la relación que existe entre la competencia laboral y el desempeño docente. La investigación ha sido aplicada, descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de método cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por 40 docentes, tanto administrativos y personal operativo, utilizó el muestreo no probabilístico. Como instrumento de investigación utilizó cuestionarios de 18 ítems para cada variable y para su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach, en ese sentido, obtuvieron una confiabilidad de

0.911 respecto a su instrumento de medición competencial laboral y 0.947 para el desempeño docente. Además, estadísticamente se aplicó el Rho de Spearman obteniendo el valor 0,734, demostrando la existencia de relación alta y directa entre la competencia laboral y el desempeño. Así mismo, señalaron que las competencias, habilidades y actitudes favorecen el buen desempeño docente para lograr una educación de calidad.

2.3. Definición de términos básicos

Habilidad

Es la capacidad que posee un individuo, como alguna destreza física y mental para la regulación de ciertas actividades con la ayuda de sus conocimientos y hábitos (Chiavenato, 2009, p.50).

Autonomía

Es la capacidad de desarrollar de manera individual la valoración por sí mismo, tomar sus propias decisiones, poseer un sentido de responsabilidad, entre diversos aspectos (Chiavenato, 2009, p.212).

Supervisión

Según Aguilar (1994), supervisar constituye una función de control de una labor en específico con el cual se busca un valor de juicio, evaluación, orientación, enseñanza, asesoramiento o refinamiento; este control se lleva a cabo por un superior, dentro de la estructura jerárquica de la organización.

Optimizar

La optimización es la acción de realizar una actividad lo más eficientemente posible, es decir, utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible

para lograr un mejor funcionamiento de algún proceso o actividad (Chiavenato, 2009, p.158).

Retroalimentación

Es un intercambio de información con el objetivo de actuar sobre las acciones futuras, ya sea manteniéndolas o reforzándolas, o modificándolas o corrigiéndolas (Gómez et al., 2008, p.73).

Planificación

Según Arguello et al. (2020), un proceso de planificación se caracteriza por su precisión, al establecer los hitos que la organización debe alcanzar en un período específico, asegurando que la planificación esté alineada con los objetivos de la organización. Este proceso debe incluir el diseño de estrategias que utilicen eficientemente los recursos disponibles.

Competitividad

Según Hernández y Rodríguez (2011), la competitividad de una empresa se basa en la capacidad de crear, desarrollar y mantener habilidades superiores en términos de atributos de sus productos y servicios en comparación con otras empresas que compiten por el mismo mercado, lo que resulta en una rentabilidad de sus inversiones igual o superior a la de sus competidores.

Objetivos

Los objetivos son metas específicas. Al planificar el programa de acción, la previsión los define de manera general para guiar la dirección deseada (Hernández y Rodríguez, 2011).

Liderazgo

El liderazgo se describe como una habilidad que crea una relación de influencia. La persona que asume el rol de líder impacta el comportamiento de uno o más seguidores, quienes lo siguen o aceptan su influencia por alguna razón (Amaru, 2009).

Motivación

Es un estado psicológico de disposición, interés o voluntad para llevar a cabo una tarea o alcanzar una meta. Decir que una persona está motivada en su trabajo implica que tiene una actitud favorable o positiva para realizar su labor (Amaru, 2009).

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La competitividad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Las competencias básicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.
- Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.
- Las competencias específicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

3.2. Definición conceptual de las variables

V1: Competitividada laboral

Según Schkolnik et al. (2005), las competencias laborales son un conjunto de comportamientos y actitudes propias del ser humano que se desarrollan a fin de contar con estándares de alto nivel para incorporarse al mundo laboral; el perfil más solicitado en el mercado laboral es aquella que se presenta en forma de árbol, como raíces tenemos las competencias básicas, fortalecido por el tronco en donde encontramos a las específicas, embellecido por las competencias específicas.

V2: Eficiencia

Marco et al. (2016), menciona que la eficiencia “se enfoca en encontrar los medios, métodos y procedimientos adecuados para garantizar el mejor uso posible de los recursos. En otras palabras, los estudios sobre eficiencia se centran en determinar la forma de hacer las cosas para promover un uso más racional de los recursos disponibles” (pág. 25).

3.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable (X) Competitividad laboral Nivel de calificación 1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto	Son un conjunto dinámico de conocimiento, capacidades, comprensión y habilidades que debe poseer un ser humano para solucionar de forma eficaz e independiente (Beneitone et al., 2007).	Es la capacidad que tiene que tiene una persona que permite lograr un desempeño superior con el fin de lograr resultados. Sera estudiado mediante las dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.	Competencias básicas	Adaptación (1) Comunicación (2) Aprendizaje (3)	1. La adaptación es una competencia importante para el éxito de sus labores. 2. La comunicación es indispensable para la realización de sus labores en su centro de trabajo. 3. Muestra predisposición para aprender y superarse en su área de trabajo.	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Competencias genéricas	Iniciativa (4) Equipo de trabajo (5) Uso de tecnología (6) Planificación de actividades (7)	4. Demuestra iniciativa para colaborar no solo con su área sino también con los demás de acuerdo con sus capacidades. 5. Es esencial trabajar en equipo para el cumplimiento de metas. 6. Utiliza con frecuencia dispositivos electrónicos para la realización óptima de sus funciones. 7. Planifica sus actividades según prioridades con el fin de optimizar el tiempo.	

			Competencias específicas	Resolución de problema (8) Experiencia laboral (9) Habilidades (10)	8. Resuelve los problemas relacionados a sus funciones sin pedir ayuda o apoyo a sus compañeros. 9. Aplica los conocimientos adquiridos de sus anteriores centros laborales en su área. 10. Las actividades en la que se desempeña le permite mejorar y potencializar sus habilidades laborales.	
Variable (Y) Eficiencia Nivel de calificación 1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto	Es producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados. (Robbins & Judge , 2009).	Consiste en la búsqueda de la mejor manera de cómo deben de ejecutarse con el fin de aprovechar y utilizar los recursos del modo más racional. Analizándolo mediante las dimensiones de trabajo en equipo, toma de decisiones y satisfacción laboral.	Trabajo en equipo	Tener un propósito claro (11) Empatía (12) Productividad (13) Retroalimentación (14)	11. Los miembros de su equipo de trabajo tienen claro sus responsabilidades para logro de objetivos. 12. Usted está predispuesto a escuchar a sus compañeros ante algún problema personal o laboral. 13. Logra eficientemente las tareas asignadas según los procedimientos de trabajo. 14. La relación con su superior es cordial y le brinda las pautas de mejora para un mejor desempeño.	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Toma de decisiones	Liderazgo (15) Evaluación de alternativas (16) Conocimientos (17)	15. Influye en las decisiones de sus compañeros de trabajo. 16. Ante alguna problemática analiza y propone alternativas de solución.	

			17. La institución brinda programas de capacitación de acuerdo con el área en la que se desempeña para enriquecer sus conocimientos.
			18. Recibe premios físicos o económicos por el cumplimiento de metas.
	Satisfacción laboral	Recompensas (18) Reconocimientos (19) Condiciones laborales (20)	19. En su centro laboral valoran su trabajo y le brindan algún presente por ello.
			20. Las condiciones de iluminación y limpieza son adecuadas en su área de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV:

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación de tipo aplicada, según Hernández y Mendoza (2018) se caracteriza porque busca la aplicación de los conocimientos adquiridos con la finalidad de resolver un problema, es decir, busca un uso inmediato de los conocimientos adquiridos en base a los datos obtenidos del instrumento (p.34).

4.2. Diseño de investigación

El presente trabajo es de un diseño de investigación no experimental transversal. Según Hernández y Mendoza (2018), indican que: "La investigación no experimental transversal, también conocida como transeccional recolectan datos en un tiempo determinado, seleccionando un grupo de personas a fin de analizar la repercusión de las variables y su relación en un lapso establecido" (p.176).

Según Kerlinger (2002), nos dice que "En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos debido a que la naturaleza de las variables es tal que imposibilita su manipulación" (p. 420).

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación refiere a que grado de alcance y profundidad se le va a dar a la investigación.

El estudio a realizar es de un nivel correlacional puesto que se pretende determinar el grado de relación o asociación que existe entre las variables competitividad laboral y eficiencia del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

Al respecto Hernández y Mendoza (2018), nos indica que los estudios correlacionales buscan que asociar fenómenos, hechos, conceptos o variables en un determino campo, permitiendo un grado mínimo de predicción (p.109).

4.4. Método de investigación

El método de investigación es deductivo, debido a que parte de un razonamiento general a uno específico y lógico, basado en normas, leyes o hechos que se relacionan al estudio.

Según Arispe et al. (2020), argumenta que "Este método parte de conclusiones generales, para generar explicaciones particulares. Parte del análisis de los principios, teorías que son válidas para aplicarlos y generar soluciones a hechos que son particulares" (p. 56).

Según Bernal (2010), nos dice que "Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares" (p. 59).

4.5. Población y muestra

Población

Según Sánchez et al. (2018), cuando se habla sobre población de estudio se hace referencia a un grupo de individuos del que se requiere investigar para obtener los datos para nuestra investigación, este grupo de individuos pueden ser tanto las personas, registros médicos, animales, entre otros, siempre y cuando sean medibles para la investigación (p.102).

En este aspecto, la población a considerar para la presente tesis se encuentra constituido por 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

Muestra

La presente investigación tiene una muestra no probabilística, debido a la cantidad de colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

La muestra es básicamente una porción de la población. Se trata de un grupo reducido de elementos que forman parte de ese conjunto con características específicas. Este grupo reducido actúa como un reflejo preciso de la población en su totalidad (Hernández et al., 1991).

Por lo general, en una muestra no probabilística los sujetos son seleccionados tomando en cuenta su accesibilidad o a criterio del investigador. En este tipo de muestra no se aplica el requisito de aleatoriedad en cuanto a la selección de personas que componen la población, por lo que los resultados no podrán ser extrapolados, proyectados, inferidos o generalizados.

Por lo tanto, en la presente investigación se tomará como muestra a los 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

Muestreo

Hernández y Mendoza (2018), en su libro de Metodología de la investigación nos dicen que:

El muestreo no probabilístico no se encuentra sujeto a una probabilidad, sino a ciertas cualidades y al contexto en que se encuentre dicha investigación, tomando la decisión el propio investigador o el grupo que realice la investigación, seleccionando una muestra que obedece a determinados parámetros.

4.6. Lugar de estudio

El lugar en donde se realizará la investigación será la Municipalidad distrital de Quilmaná.

4.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Técnica

La técnica a utilizar en la presente investigación es la encuesta, que implica la recolección de información en un entorno para así determinar la realidad del mismo y poder analizarlo.

Según López y Fachelli (2015), nos dice que la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

Instrumento

El instrumento a utilizar para la presente tesis es el cuestionario. Según Sánchez y Reyes (2015, p. 151) el cuestionario "es un tipo de documento en el cual se encuentran plasmadas preguntas, en relación con el objeto del estudio". Con este instrumento, se recolectará datos con relación a las variables de la investigación en la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

El cuestionario comprende escalas separadas, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validación

Se efectuará la validación de la información obtenida por intermedio del juicio de expertos en el tema. En ese sentido, para validación del instrumento de investigación fue a través de 4 expertos en el campo.

Validación por expertos

EXPERTO	RESULTADO
Dra. Yelka Martina Lopez Cuadra – Docente UNIFSLB	Aplicable
Dr. Julio Cesar Lujan Minaya – Docente UNDC	Aplicable
Mg. Baique Timana Dennis Brayan – Docente UNTRM	Aplicable
Mg. Carril Verastegui Benjamin David – Docente UNT	Aplicable

Nota. Esta tabla muestra los expertos que validaron el instrumento.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad los instrumentos serán sometidos a una prueba de confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach y se procesará a través del software de estadística SPSS V29.

Se emplea cuando las opciones de respuesta son policotómicas (es decir, con 3 o más alternativas), como en las escalas ordinales de Likert. A medida que disminuye la variabilidad en las respuestas (mayor homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem), el Coeficiente Alfa de Cronbach será más alto (Corral, 2022, p.20).

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Donde:

α: Alfa de cronbach

K: Numero de ítems

S_i: Varianza de cada ítem

St: Varianza del total

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.821	120

Fuente: Fiabilidad obtenida del sistema SPSS.

Rangos del alfa de cronbach

Alfa de cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

La confiabilidad obtenida sobre el instrumento de investigación de nuestras variables según el estadístico alfa de Cronbach es de 0,821, en ese sentido se determina que se encuentra en un nivel bueno, lo que brinda una mayor consistencia a los ítems formulados para la presente investigación.

4.8. Análisis y procesamiento de datos

Procesamiento: En el procesamiento de datos se busca que convertir los datos en información relevante, al estructurar los elementos recolectados durante el proceso de recopilación (Sánchez et al., 2018, p.17).

Análisis de datos**:** En el análisis de datos se busca que examinar estos por lo que representan para la investigación (Sánchez et al., 2018, p.105).

Tipo de datos**:** Datos cuantitativos.

Tipo de Análisis estadísticos de datos**:** Descriptivo

Herramientas**:** Estadística descriptiva, frecuencia, porcentajes y gráficos.

Prueba de Hipótesis**:** Pruebas no Paramétricas (Rho Spearman).

Programa**:** SPSS, como un medio explotador de datos recopilados previamente por el instrumento “Cuestionario”

CAPÍTULO V:

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Variable 1: Competitividad laboral

Tabla 1

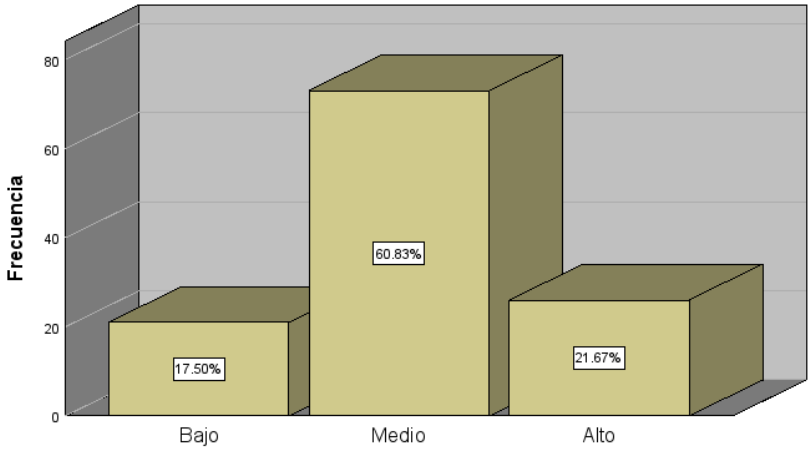
Distribución porcentual de la variable competitividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

COMPETITIVIDAD LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	17.5	17.5	17.5
	Medio	73	60.8	60.8	78.3
	Alto	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 3

Gráfico porcentual de la variable competitividad laboral



De la tabla 1 y figura 3, respecto a la variable competitividad laboral, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, que el

60.83% de ellos alcanzaron un nivel medio. Mientras que el 21.67% indica que se encuentra en un nivel alto. Por último, el 17.50% indica que la competitividad laboral se encuentra en un nivel bajo en la entidad edil. Por lo tanto, de ellos se demuestra que las competencias laborales no se están desarrollando completamente para un desempeño óptimo.

Dimensión: Competencias básicas

Tabla 2

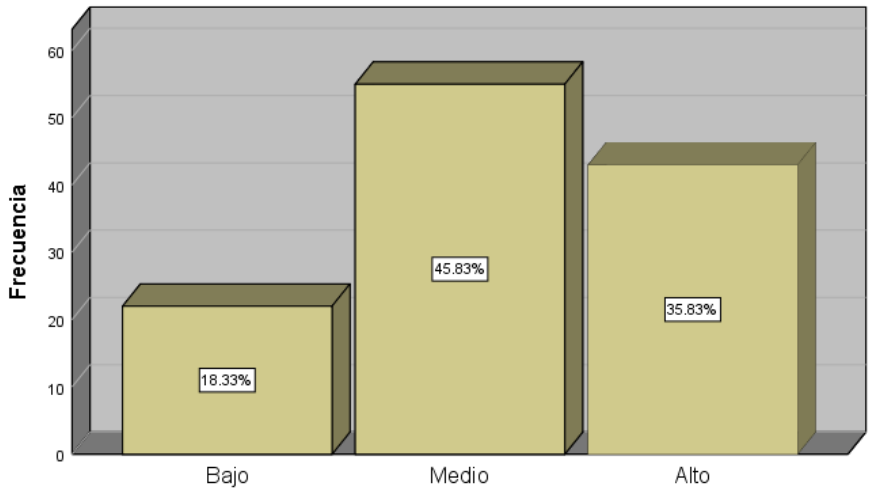
Distribución porcentual de la dimensión competencias básicas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

COMPETENCIAS BÁSICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	18.3	18.3	18.3
	Medio	55	45.8	45.8	64.2
	Alto	43	35.8	35.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 4

Gráfico porcentual de la dimensión competencias básicas.



De la tabla 2 y figura 4, respecto a la dimensión competencias básicas, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná que participaron en la investigación, el 45.83% se encuentra en un nivel medio. Además, el 35.83% de los colaboradores alcanzaron un nivel alto. Mientras tanto, el 18.33% indica que las competencias básicas se encuentran en un nivel bajo en la entidad edil.

Dimensión: Competencias genéricas

Tabla 3

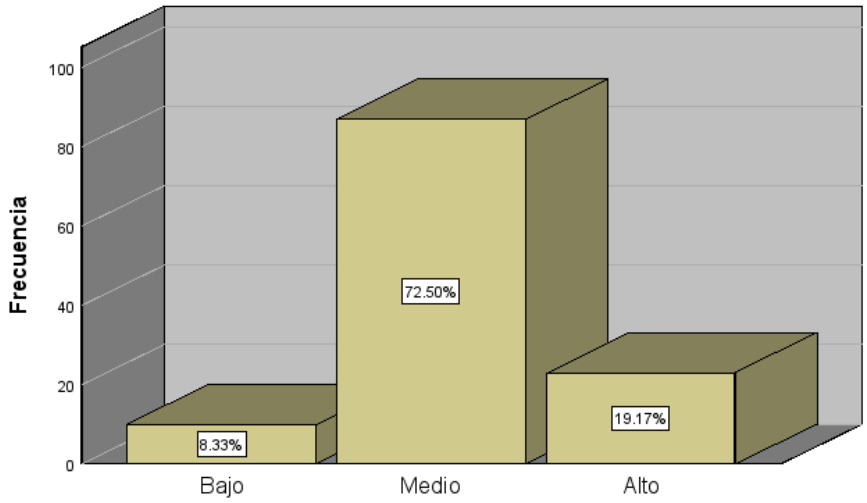
Distribución porcentual de la dimensión competencias genéricas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	8.3	8.3	8.3
	Medio	87	72.5	72.5	80.8
	Alto	23	19.2	19.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 5

Gráfico porcentual de la dimensión competencias genéricas.



De la tabla 3 y figura 5, respecto a la dimensión competencias genéricas, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná que participaron en la investigación, que el 72.50% señalan que se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, el 19.17% de los colaboradores alcanzaron un nivel alto. Mientras que el 8.33% indica que las competencias genéricas se encuentran en un nivel bajo en la entidad edil.

Dimensión: Competencias específicas

Tabla 4

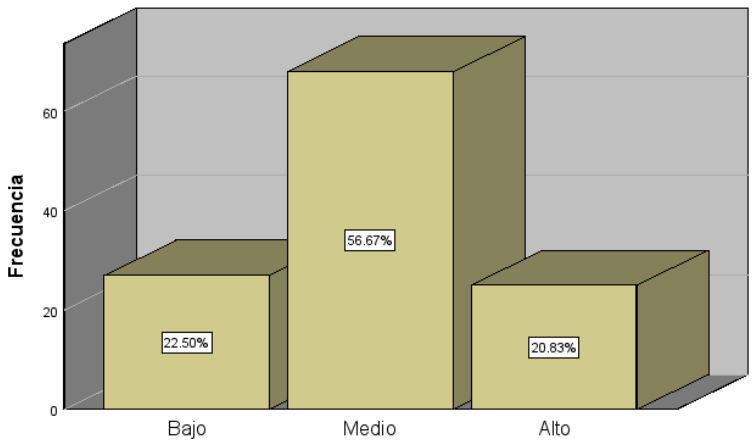
Distribución porcentual de la dimensión competencias específicas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	22.5	22.5	22.5
	Medio	68	56.7	56.7	79.2
	Alto	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 6

Gráfico porcentual de la dimensión competencias específicas.



De la tabla 4 y figura 6, respecto a la dimensión competencias específicas, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná que participaron en la investigación, el 56.67% indica que se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, el 22.50% de los colaboradores alcanzaron un nivel bajo. Por último, el 20.83% evidenciaron que las competencias específicas se encuentran en un nivel alto en la entidad edil.

Tabla 5

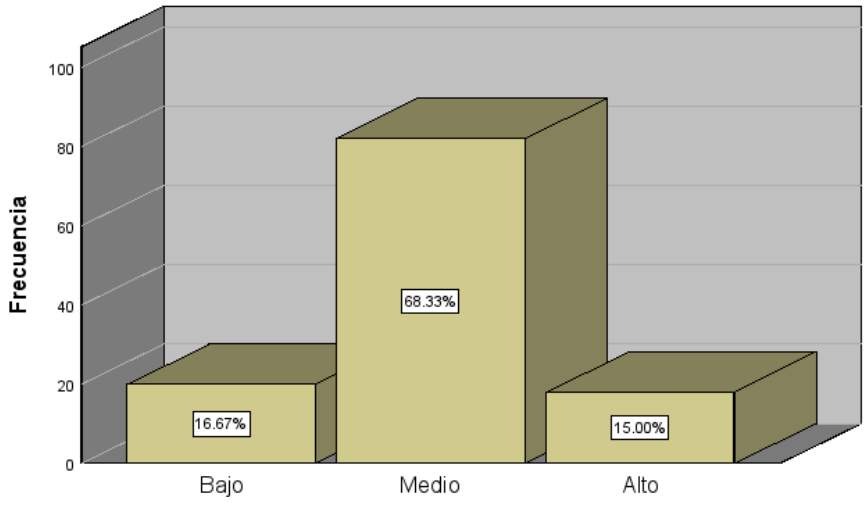
Distribución porcentual de la variable eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

EFICIENCIA DEL PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	16.7	16.7	16.7
	Medio	82	68.3	68.3	85.0
	Alto	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 7

Gráficos porcentuales de la variable eficiencia del personal



De la tabla 5 y figura 7, respecto a la variable eficiencia, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná que participaron en la investigación, el 68.33% señalan que se encuentran en un nivel medio. Mientras que, el 16.67% de los colaboradores alcanzaron un nivel muy bajo. Por otro lado, el 15% restante refiere que la eficiencia del personal se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6

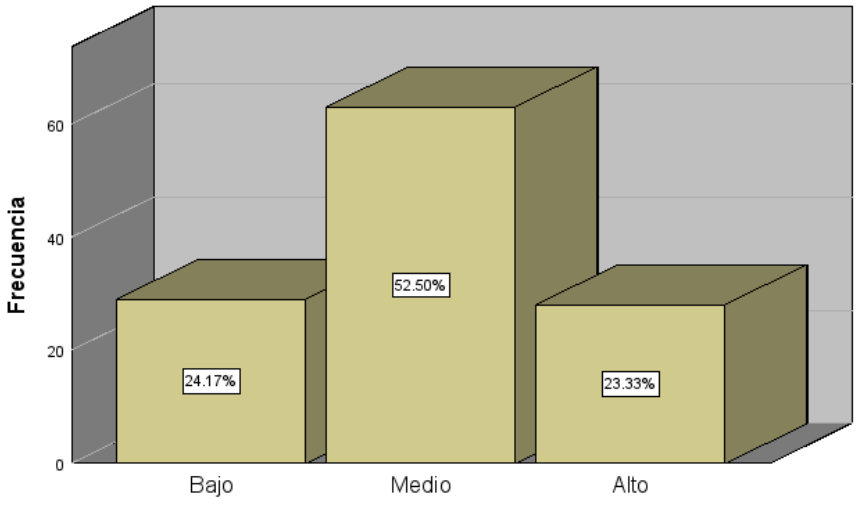
Distribución porcentual de la dimensión trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	24.2	24.2	24.2
	Medio	63	52.5	52.5	76.7
	Alto	28	23.3	23.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 8

Gráficos porcentuales de la dimensión trabajo en equipo.



De la tabla 6 y figura 8, respecto a la dimensión trabajo en equipo, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná que participaron en la investigación, que el 52.50% de ellos alcanzaron un nivel medio. Mientras que, el 24.17% señala que se encuentra en un nivel muy bajo. Por último, el 23.33% restante refiere que trabajo en equipo se encuentra en un nivel alto.

Tabla 7

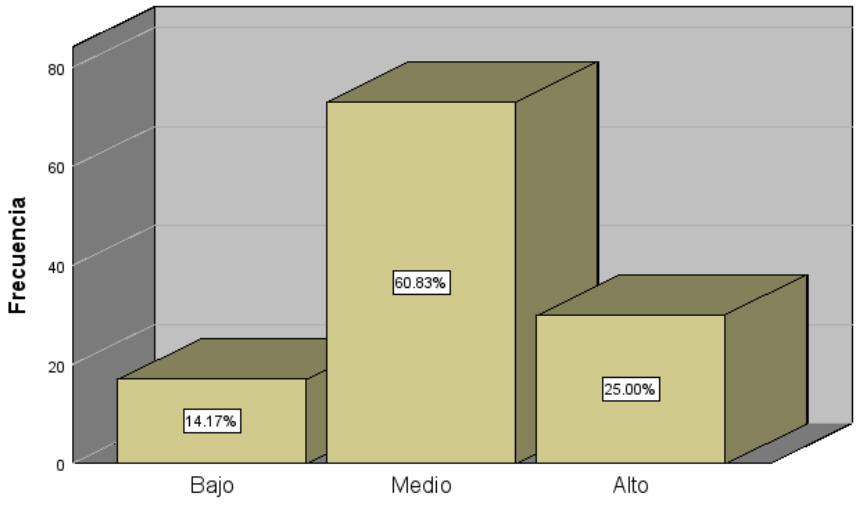
Distribución porcentual de la dimensión toma de decisiones del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

TOMA DE DECISIONES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	14.2	14.2	14.2
	Medio	73	60.8	60.8	75.0
	Alto	30	25.0	25.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 9

Gráficos porcentuales de la dimensión toma de decisiones



De la tabla 7 y figura 9, respecto a la dimensión toma de decisiones, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, el 60.83% de ellos lograron alcanzar un nivel medio. Por otro lado, el 25% señala que se encuentra en un nivel muy Alto. Mientras, solo el 14.17% restante refiere que trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8

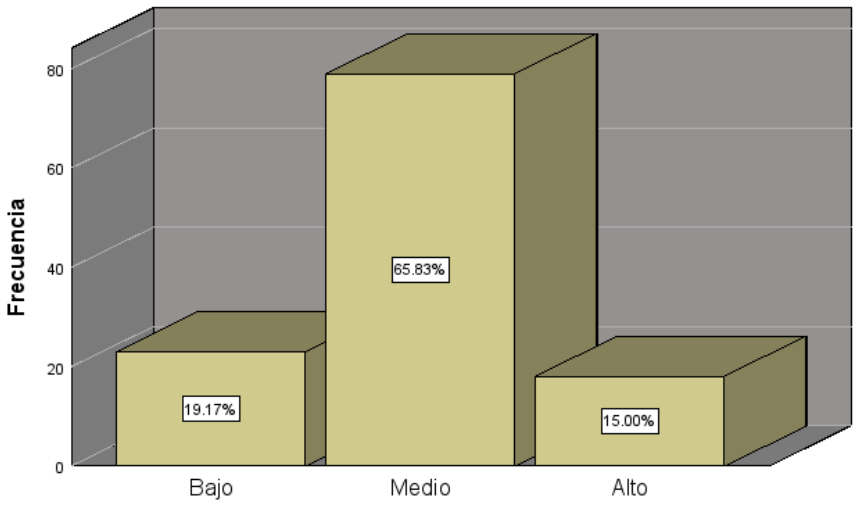
Distribución porcentual de la dimensión satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

SATISFACCIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	19.2	19.2	19.2
	Medio	79	65.8	65.8	85.0
	Alto	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Figura 10

Gráficos porcentuales de la dimensión satisfacción laboral.



De la tabla 8 y figura 10, respecto a la dimensión satisfacción laboral, podemos observar de un total de 120 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, que el 65.83% de ellos alcanzaron un nivel medio. Mientras que, el 19.17% señala que se encuentra en un nivel muy bajo. Por último, el 15% restante refiere que trabajo en equipo se encuentra en un nivel alto.

5.2. Resultados inferenciales

Para el análisis inferencial se presentaron las pruebas de hipótesis planteadas en la investigación, las cuales se realizó en el estadístico SPSS versión 29.

Prueba de normalidad

Tabla 9

Normalidad de las variables: Competitividad laboral y eficiencia del personal

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Competitividad Laboral	,076	120	,089
Eficiencia del Personal	,101	120	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 13, se aplicó la prueba de normalidad a las variables competitividad laboral y eficiencia del personal para el análisis de los datos, empleando la estadística de Kolgomorov Smirnov, debido a que las observaciones son de 120 colaboradores, por lo tanto son mayores a 50 elementos, donde se verifica que el valor de p_valor = 0,000, esto indica claramente que los datos no provienen de una distribución

normal, en consecuencia, para la presente investigación se emplea la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Contrastación de hipótesis

Figura 11

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
1	Correlación positiva grande y perfecta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
0.70 a 0.89	Correlación positiva fuerte
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0	No existe correlación entre las variables
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy débil
-0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.70 a -0.89	Correlación negativa fuerte
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte

Nota: Bisquerra, R. (2009). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla, S.A.

Hipótesis General

H0: La competitividad laboral no se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

H1: La competitividad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

Tabla 10

Coeficiente de correlación de las variables: Competitividad laboral y eficiencia del personal.

Correlaciones

			Competitividad laboral	Eficiencia del personal
Rho de Spearman	Competitividad laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Eficiencia del personal	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Análisis e interpretación:

En base a los resultados presentados en la tabla 11, una vez aplicada la prueba no paramétrica Rho-Spearman para el análisis de asociación entre la competitividad laboral y eficiencia del personal, de acuerdo a la tabla de análisis, el coeficiente de correlación es de 0.624, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el

valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%). Por lo tanto, se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la variable competitividad laboral y la eficiencia del personal de la Municipalidad distrital de Quilmaná.

Hipótesis Específica 1:

H0: Las competencias básicas no se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

H1: Las competencias básicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

Tabla 11

Grado de correlación entre la dimensión competencias básicas y la eficiencia del personal.

Correlaciones

			Competencias básicas	Eficiencia del personal
Rho de Spearman	Competencias básicas	Coeficiente de correlación	1.000	.425**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Eficiencia del personal	Coeficiente de correlación	.425**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Análisis e interpretación:

En base a los resultados presentados en la tabla 12, una vez aplicada la prueba no paramétrica Rho-Spearman para el análisis de asociación entre las competencias básicas y eficiencia del personal, de acuerdo a la tabla de análisis, el coeficiente de correlación es de

0.425, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%). Por lo tanto, se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias básicas y la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

Hipótesis Específica 2:

H0: Las competencias genéricas no se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

H1: Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

Tabla 12

Grado de correlación entre la dimensión competencias genéricas y eficiencia del personal

Correlaciones

			Competencias genéricas	Eficiencia del personal
Rho de Spearman	Competencias genéricas	Coeficiente de correlación	1.000	.543**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Eficiencia del personal	Coeficiente de correlación	.543**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Análisis e interpretación:

En base a los resultados presentados en la tabla 13, una vez aplicada la prueba no paramétrica Rho-Spearman para el análisis de asociación entre las competencias genéricas

y eficiencia del personal, de acuerdo a la tabla de análisis, el coeficiente de correlación es de 0.543, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%). Por lo tanto, se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias genéricas y la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

Hipótesis Específica 3:

H0: Las competencias específicas no se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

H1: Las competencias específicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.

Tabla 13

Grado de correlación entre la dimensión competencias específicas y eficiencia del personal.

Correlaciones

			Competencias específicas	Eficiencia del personal
Rho de Spearman	Competencias específicas	Coeficiente de correlación	1.000	.500**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	120	120
	Eficiencia del personal	Coeficiente de correlación	.500**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	120	120

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

Análisis e interpretación:

En base a los resultados presentados en la tabla 14, una vez aplicada la prueba no paramétrica Rho-Spearman para el análisis de asociación entre las competencias específicas y eficiencia del personal, de acuerdo a la tabla de análisis, el coeficiente de correlación es de 0.500, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%). Por lo tanto, se rechaza la hipotesis nula y se acepta la hipotesis alterna, es decir, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias específicas y la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná.

CAPÍTULO VI:

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos, en respuesta al objetivo general la presente investigación busca determinar de qué manera la competitividad laboral se relaciona con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. Se evidenció que existe una relación significativa entre ambas variables. En la contrastación de la hipótesis general, usamos la prueba no paramétrica Rho-Spearman cuyo resultado del coeficiente de correlación es de 0.624, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%). Referente a este resultado Landa (2022), llego la conclusión de que existe relación entre las competencias laborales y la eficiencia obteniendo como resultado según la correlación Rho de Spearman por variables de 0.844, con una significancia menor a 5% (p=0,0000) con nivel de confianza del 95%. Así mismo, estos resultados concuerdan con los estudios realizados por (Guerra, 2022; Peña y Velaochaga, 2021) donde obtuvieron una correlación positiva muy alta superior al 94% según R. Spearman con una significancia menor a 5% (p=0,0000) con nivel de confianza del 95%; este escenario concuerda con el proyecto Tuning en América Latina de Beneitone et al, 2007 quienes mencionan que las competencias representan una combinación de conocimientos, habilidades, comprensión y capacidades que se tiene que formar y desarrollar. Con la información obtenida se afirma que las competencias laborales son relevantes para enfrentar cualquier desafío dentro del mercado laboral tanto a nivel nacional e internacional.

En respuesta al objetivo específico I, la presente investigación busca determinar de qué manera se relaciona las competencias básicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. De los resultados obtenidos se evidenció con el coeficiente Rho-Spearman que existe una correlación positiva moderada de 0.425, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%) con un nivel de confianza del 95%. Estos resultados concuerdan con la investigación de (Quispe, 2022) donde analizó la relación entre las competencias básicas y desempeño laboral obteniendo una correlación positiva baja de 0.193, esto indica que es necesario mejorar las competencias en comunicación, autogestión y liderazgo para incrementar la eficiencia del personal en esta institución pública. Así mismo, en su investigación Chapilliquen y Juárez (2023) concluyó que existe relación positiva y significativa de 0.063 entre las competencias básicas y el desempeño laboral de los trabajadores Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión, esto indica que para lograr un mejor desempeño de las funciones dentro de las áreas y alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente, es necesario reforzar las aptitudes, la adaptación frente a los cambios y la tolerancia hacia diferentes puntos de vista. Por su parte Regalado (2020) en su investigación respecto a las competencias básicas concluye que existe relación fuerte de 0.656 afirmando la importancia de elevar las competencias en base a un diagnostico para potenciar sus conocimientos y habilidades. En este sentido la presente investigación coincide con lo establecido por Chiavenato (2011) quien manifiesta que todo trabajador debe contar con un conjunto de competencias básicas de alto nivel necesarias para desempeñar sus funciones y obtener un mejor resultado. Con la información obtenida se afirma que las competencias básicas son cada vez más requeridas por las instituciones

públicas y empresas para una mayor productividad contando así con un personal con cualidades esenciales para el perfil del puesto.

En respuesta al objetivo específico II**,** la presente investigación busca determinar de qué manera se relaciona las competencias genéricas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. De los resultados obtenidos se evidenció con el coeficiente Rho-Spearman que existe una correlación positiva moderada de 0.543, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%) con un nivel de confianza del 95%. Estos resultados concuerdan con la investigación de Quispe (2022), cuyo resultado fue de una correlación positiva baja con un valor de 0.202, indicando que, si existe relación entre sus variables de estudio, en donde es importante reforzar sus habilidades en cuanto a investigación, uso de tecnología, trabajo en equipo, entre otras competencias genéricas para poder tener un buen desempeño laboral en la entidad regional. Así mismo, en la investigación de Chapilliquen y Juárez (2023), se tuvo como resultado que existe una relación positiva y significativa entre las competencias genéricas y desempeño laboral con un nivel de correlación positiva alta teniendo un valor de 0.830, lo que indica un nivel de conocimiento, proactividad y trabajo en equipo aceptable por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Bellavista de la Unión, con estos resultados se afirma que las competencias genéricas si contribuyen de forma favorable al desempeño laboral en la entidad edil. Por su parte Regalado (2020) en su investigación respecto a las competencias genéricas concluye que existe una correlación moderada de 0.466 lo que refleja que es necesario reforzar la comunicación, iniciativa y planificación en los equipos de trabajo para la consecución de objetivos.

Este escenario concuerda con el proyecto Tuning en América Latina de Beneitone et al, 2007 quienes mencionan que las competencias genéricas son aquellas que comparten una similitud con las competencias del perfil profesional en cualquiera de los campos de estudio. Así mismo, podemos destacar que estas competencias dan un valor diferencial, adquiriendo capacidades y habilidades que complementen su formación profesional.

En respuesta al objetivo específico III, la presente investigación busca determinar de qué manera se relaciona las competencias específicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. De los resultados obtenidos se evidenció con el coeficiente Rho-Spearman que existe una correlación es de 0.500, lo que indica que la correlación es positiva moderada, además se observa que el valor de significancia es de p=0,001, lo cual es menor a 0.05 (5%) con un nivel de confianza del 95%. Estos resultados concuerdan con la investigación de Quispe (2022), en donde analizó la relación que existe entre las competencias específicas y el desempeño laboral, obteniendo como resultado una correlación positiva baja de valor 0.207, lo que indica que es necesario mejorar en cuanto a la aplicación de conocimientos, gestionar los recursos y uso de técnicas para la realización de sus labores, ello con la finalidad de que el personal sea más eficiente en la institución pública. Así mismo, en la investigación de Chapilliquen y Juárez (2023) concluyeron que si existe una correlación entre competencias específicas y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión teniendo un valor Rho. Spearman de 0.981 siendo evidente una capacidad para la toma de decisiones, compromiso al realizar sus labores; sin embargo, un gran porcentaje de los colaboradores considera que solo a veces se cuenta con las habilidades necesarias para cumplir con sus labores. Por su parte Regalado (2020) en su investigación respecto a las

competencias específicas concluye que existe una correlación moderada de 0.521 afirmando que es importante desarrollar las habilidades en base a la experiencia.

Este escenario concuerda con el proyecto Tuning en América Latina de Beneitone et al, 2007 quienes mencionan que las competencias específicas son aquellas habilidades, conocimientos y actitudes que son propias y esenciales dentro del ámbito profesional que desde luego se tiene que desarrollar para un desempeño eficiente. Así mismo, podemos señalar que están ligados a aspectos técnicos específicos y sin duda son elementos fundamentales para el desempeño y crecimiento profesional.

CAPÍTULO VII:

CONCLUSIONES

Primera. En nuestra investigación se determinó que existe relación positiva moderada entre la competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023; donde se obtuvo un valor de 0.624 según correlación de Rho de Spearman. Por ello, si los colaboradores son más competitivos en la entidad edil mayor será la eficiencia.

Segunda. Se determinó que existe relación positiva moderada entre las competencias básicas y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023; dando un valor de 0.425 según correlación Rho de Spearman. Lo que indica que ha mayor competencia básica posea el colaborador desarrollará sus funciones de manera eficiente en la entidad edil.

Tercera. Se determinó que existe relación positiva moderada entre las competencias genéricas y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023; obteniendo un valor de 0.543 según correlación Rho de Spearman. Lo que indica que ha mayor competencia genérica posea el colaborador desarrollará sus funciones de manera eficiente en la entidad edil.

Cuarta. Se determinó que existe relación positiva moderada entre las competencias específicas y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023; obteniendo un valor de 0.500 según correlación Rho de Spearman. Lo que indica que ha mayor competencia específicas posea el colaborador desarrollará sus funciones de manera eficiente en la entidad edil.

CAPÍTULO VIII:

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia municipal en coordinación con la gerencia de presupuesto, gerencia de administración y finanzas, y a la sub gerencia de recursos humanos implementar programas de capacitación anual para el desarrollo personal y profesional de los funcionarios y servidores públicos de la entidad municipal en base a las necesidades de interés de cada gerencia y sub gerencia.

Se recomienda a la sub gerencia de recursos humanos promover la aplicación de talleres y sesiones de habilidades blandas para fortalecer los niveles de comunicación, pensamiento creativo, resolución de conflictos y planificación para mejorar la eficiencia del personal en temas administrativos y atención al usuario. Así mismo, haciéndose poseedor de nuevas habilidades le beneficiarán en el desarrollo de sus funciones en su entorno laboral.

Se recomienda a las gerencias de las diferentes áreas de manera coordinada con la sub gerencia de recursos humanos proponer y organizar talleres de planeación y gestión del tiempo con el fin de distribuir sus funciones en un plazo determinado para poder cumplir con los objetivos trazados por su gerencia. Así mismo, se sugiere implementar planes de capacitación en los diversos sistemas de gestión administrativa (siaf, siga y assertus) para agilizar los procesos y alcanzar las metas propuestas de acuerdo a las necesidades de cada área de la institución.

Se recomienda implementar programas de capacitación sobre temas relacionados al mejoramiento personal y profesional de habilidades tomando como soporte el empowerment y mentoring con el fin de lograr que el personal se sienta identificado con la institución y considerando que sus funciones son parte importante para el logro de metas institucionales.

CAPÍTULO IX:

REFERENCIAS

Aguilar Idánez, M. (1994). *Introducción a la supervisión.* Buenos Aires, Argentina: Lumen. Obtenido de https://trabajosocialsantafe.org/wp-content/uploads/2019/02/Aguilar-introduccion-a-la-supervision.pdf

Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica.* Machala: UTMACH. Obtenido de https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14229/1/Cap.1-Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf

Alva Ramírez, A. (1996). *En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. Economistas. Política de empleo en Europa 70 años.* Madrid, España. Obtenido de https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0070.pdf/87

Alvarez Alarco, A. S., & Delgado Ugaz , R. A. (2022). *Competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TK elevadores Perú, Lima-2022.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88188

Alvarez García, I. (1987). Modelo para la formulación y evaluación de alternativas. *Repositorio Instituto Politécnico Nacional*, 37. Obtenido de https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/61/ART5.pdf

Amaru Maximiano, A. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo.* México: Pearson Educación. Obtenido de

https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf

Amaru Maximiano, A. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo.* México: Pearson Educación. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf

Angulo, N., & Sáenz, S. (2012). El rol del conocimiento en las organizaciones. *Repositorio UTB*, 2-19. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12585/1107

Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración de Empresas: Elementos Básicos.* Ecuador: Pons Asbl. Obtenido de https://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf

Arispe Alburqueque, C., Yangali Vicente, J., Guerrero Bejarano, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación cientifica. Una aproximación para los estudios de posgrado.* Guayaquil, Ecuador: Departamento de investigación y postgrados universidad internacional del Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf

Ballestín, B., & Fábregues, S. (2018). *La práctica de la investigación cualitativa en ciencias sociales y de la educación* (Primera ed.). Barcelona, España: Editorial uoc. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Sergi-Fabregues/publication/332212935_La_practica_de_la_investigacion_cualitativa_en_ciencias_sociales_y_de_la_educacion/links/5ea00df192851c2f52ba6d8e/La-practica-de-la-investigacion-cualitativa-en-ciencias-sociales-y

Beneitone, P., Esquitini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007). Tuning América Latina. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Obtenido de https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf

Bernal Magaña, J. (2017). *Principios básicos de administración.* México: FES Zaragoza. Obtenido de https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2023/Publicaciones/libros/csociales/Principios_basicos_de_administraci

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogota, Colombia: Pearson. Obtenido de https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bijker, W. (2005). ¿Cómo y porqué es importante la tecnología? *redalyc*, 21. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/907/90702101.pdf

Campos Segura, M. (2022). La importancia de las competencias laborales en el proceso de selección. *Gestión Institucional de Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.cuc.ac.cr/userfiles/files/BLOG/Blog%208%20de%20mayo%252c%20(La%20importancia%20de%20las%20competencias%20laborales).pdf

Cevallos Mero, T., Cantos Santana, E., Cevallos Aguayo, M., & Ponce Delgado, J. (2023). Análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz. *RECIAMUC, 7*(1), 25-38. doi:https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38

Chapilliquen, J., & Juárez, L. (2023). *Competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de a Municipalidad Distrital Bellavista de La Unión 2023.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César

Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141543

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1vfiotrg4xElwDQMQLe80_fNiVZDfObu4/view

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1vfiotrg4xElwDQMQLe80_fNiVZDfObu4/view?usp=sharing

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw Hill. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: The McGraw-Hill. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Obtenido de

https://drive.google.com/file/d/1HWRoUpfNFzXvvM0Tk_TymT04uN_buyjN/view?usp=sharing

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* México : Mc Graw Hill. Obtenido de https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1mBu6rnm9FyEWoKGKPbltrN4Vp8nsmt3Y/view?usp=sharing

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). (E. C. Zuñiga Gutierrez, Ed.) Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Companies. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1mBu6rnm9FyEWoKGKPbltrN4Vp8nsmt3Y/view?usp=sharing

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf

Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, 1-25. Obtenido de http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/60/art06.pdf

Dávila, E. (2021). La empresa con propósito: del valor para el accionista al valor para la sociedad. *apd*. Obtenido de https://apd-prod-

wordpress.s3.amazonaws.com/uploads/sites/2/2021/01/revista_apd_355_la-empresa-con-proposito.pd

Ducci , M. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. 5. Obtenido de https://es.scribd.com/document/356782331/DC-Ducci-El-Enfoque-de-Competencia-Laboral

Forbes Staff. (2023). El 70% de empleadores en el Perú no encuentra talento calificado, reporta ManpowerGroup. *Forbes Perú*. Obtenido de https://forbes.pe/capital-humano/2023-04-25/el-70-de-empleadores-en-el-peru-no-encuentra-talento-calificado-reporta-manpowergroup

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral.* Instituto valenciano de investigación económicas s.a., Gamboa. Obtenido de https://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01

Gestión. (6 de Febrero de 2018). Escasez de talento: La dificultad de las empresas para cubrir sus vacantes. Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/escasez-talento-dificultad-empresas-cubrir-vacantes-226576-noticia/?ref=gesr

Giron Cardenas, E. J., & Janampa Hermitaño, D. T. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Oyón, 2021.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1XM9b9TsKtoNERQblyWTxFep7gYb9xQKC

Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional Por qué es mas importante que el coeficiente intelectual.* B de Bolsillo. Obtenido de https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf

Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Quinta ed.). Madrid, España: Pearson. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

Gómez Sarmiento, F. d. (2021). *Competencias laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa local de San Martín, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67749

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* Madrid: Pearson Educación. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* Madrid: Pearson Educación. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

Guerra Acho, P. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de alto Amazonas - 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83032

Guerrero Herrera, L. A., Terrones Cordero, A., & Sánchez Torres, Y. (2023). Mercado mundial de competencias laborales: Una aproximación desde la teoría de redes. *Redes*, 254-265. Obtenido de https://revistes.uab.cat/redes/article/view/v34-n2-guerrero-et-al/1001-pdf-es

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández, R., Collado, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW - HILL. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández, S., & Rodríguez. (2011). *Introducción a la Administración Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia.* México: The McGraw-Hill. Obtenido de https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf

Hernández, S., & Rodríguez. (2011). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia.* México: The McGraw-Hill. Obtenido de https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf

Huanca, R. E., Aguilar, S. L., Quispe, I. L., & Apaza, J. J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca –2020. *Dominio De Las Ciencias, 7*(4), 487-498. doi:https://doi.org/10.23857/dc.v7i4

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2023.* Lima: INEI. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6491283/5665613-peru-indicadores-de-gestion-municipal-2023.pdf?v=1720729228

Kerlinger, F. (2022). *Investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf

Landa Landa, G. A. (2022). *Competencias laborales que influyen en la eficiencia en las pymes del cantón ambato post covid.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35527

López Orozco, T. P. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador.* [Tesis de Grado,Universidad Nacional de Chimborazo]. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Digital ed.). Bellaterra, Barcelona: Universitat Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones.* Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (Primera ed.). Montevideo, Uruguay. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (Primera ed.). Montevideo, Uruguay. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (Primera ed.). Montevideo, Uruguay. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Muñoz Bacilio, J., & Loor Chávez, T. (2023). Competencias laborales para la productividad empresarial en libertad plaza, del cantón la Libertad, 2023. *Journal Business Science, 4*(2), 109-123. doi:https://doi.org/10.56124/jbs.v4i1.0008

Oviedo, P. (2006). La resolución de problemas. Una estrategia para aprender a aprender. 34-35. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1320&context=ruls

Peña Ramos, P. L., & Velaochaga Carrasco, S. L. (2021). *Competencias laborales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Salitral, 2021.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80025?locale-attribute=es

Pétrovski. (1979). *Psicología general.* Moscú: Progreso. Obtenido de https://es.scribd.com/doc/261368832/Petrovski-A-v-Psicologia-General

Porras, Y. (2021). *Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64001

Quispe, E. (2022). *Competencias Laborales y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85292

Regalado Orihuela, L. (2020). *Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Particular Santa Anita, 2019.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42783

Robbins , S., & Judge , T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Administración* (6TA EDICIÓN ed.). México S.A, México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: 197-199. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación. Obtenido de

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salazar, D., & Enrique Romero, G. (2006). Planificación ¿éxito gerencial? *redalyc, 6*, 5. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en Invesitagación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú. Obtenido de https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sánchez, C., Cuadros, D., Pando, C., & Cornejo, E. (2018). *Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha_DDL_2018.pdf

Sánchez, C., Cuadros, D., Pando, C., & Cornejo, E. (2018). *Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha_DDL_2018.pdf

Schkolnik, M., Araos, C., & Machado, F. (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lenamientos de América latina. *Naciones unidas CEPAL*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/909c6e99-280d-4623-bb80-606960b95097/content

Sorgenfrei, M., & Wrigley, R. (2005). Construyendo capacidades analíticas y adaptativas para la efectividad organizacional. *Intrac*, 10. Obtenido de https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2018/11/Praxis-Paper-7-Spanish.pdf

Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad.* Colombia. Obtenido de https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral.* Montevideo: CINTERFOR. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf

Veintimilla, V. A. (2021). *Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56644

Winslow Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica.* México: Herrero Hnos. S. A.

CAPÍTULO X:

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable X: Competitividad laboral**	**1. Tipo de investigación:** aplicada, busca la aplicación de los conocimientos adquiridos con la finalidad de resolver un problema. **2. Enfoque de investigación:** cuantitativo, porque se sigue un proceso riguroso que parte de un problema general a una específica, se plantean objetivos y se realizan hipótesis a partir del problema. **3. Diseño de la investigación:** diseño no experimental – transversal, se recolectan datos en un tiempo determinado, seleccionando un grupo de personas a fin de analizar la repercusión de las variables y su relación en un lapso establecido. **4. Nivel de investigación:** investigación correlacional, el cual tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe. **5. Método de investigación:** deductivo, debido a que parte de un razonamiento general a uno específico. **6. Población de investigación:** La Municipalidad Distrital de Quilmaná cuenta con 120 colaboradores. **7. Muestra:** 120 **8. Técnicas de recolección de datos:** Encuesta **9. Instrumento:** Cuestionario.
¿En qué medida se relaciona la competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?	Determinar de qué manera la competitividad laboral se relaciona con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.	La competitividad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.	X_1. Competencias básicas X_2. Competencias genéricas X_3. Competencias específicas	
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	**Variable Y: Eficiencia del personal**	
• ¿En qué medida se relacionan las competencias básicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023? • ¿En qué medida se relacionan las competencias genéricas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023? • ¿En qué medida se relacionan las competencias específicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023?	• Determinar de qué manera se relaciona las competencias básicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. • Determinar de qué manera se relaciona las competencias genéricas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. • Determinar de qué manera se relaciona las competencias específicas con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.	• Las competencias básicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. • Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023. • Las competencias específicas se relacionan significativamente con la eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, en el periodo 2023.	Y_1. Trabajo en equipo Y_2. Toma de decisiones Y_3. Satisfacción laboral	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2 Instrumento de Medición

ENCUESTA A COLABORADORES MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANÁ

Estimado colaborador, la aplicación del presente cuestionario será de utilidad para desarrollar la investigación titulada "Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023", por lo que se le pide su colaboración, marcando con un aspa **(X)** y a su vez, su desarrollo será de carácter anónimo: considerando las siguientes escalas:

Nunca (1) **Casi Nunca (2)** **A veces (3)** **Casi Siempre (4)** **(5) Siempre**

VARIABLE 1: COMPETITIVIDAD LABORAL									
N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE
		1	2	3	4	5		
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS BÁSICAS							
01	La adaptación es una competencia importante para el éxito de sus labores.							
02	La comunicación es indispensable para la realización de sus labores en su centro de trabajo.							
03	Muestra predisposición para aprender y superarse en su área de trabajo.							
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS GENÉRICAS							
04	Demuestra iniciativa para colaborar no solo con su área sino también con los demás de acuerdo con sus capacidades.							
05	Es esencial trabajar en equipo para el cumplimiento de metas.							
06	Utiliza con frecuencia dispositivos electrónicos para la realización óptima de sus funciones.							
07	Planifica sus actividades según prioridades con el fin de optimizar el tiempo.							
	DIMENSIÓN: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS							
08	Resuelve los problemas relacionados a sus funciones sin pedir ayuda o apoyo a sus compañeros.							
09	Aplica los conocimientos adquiridos de sus anteriores centros laborales en su área.							
10	Las actividades en la que se desempeña le permiten mejorar y potencializar sus habilidades laborales.							

VARIABLE II: EFICIENCIA									
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Los miembros de su equipo de trabajo tienen claro sus responsabilidades para logro de objetivos.								
12	Usted está predispuesto a escuchar a sus compañeros ante algún problema personal o laboral.								
13	Logra eficientemente las tareas asignadas según los procedimientos de trabajo.								
14	La relación con su superior es cordial y le brinda las pautas de mejora para un mejor desempeño.								
	DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES								
15	Influye en las decisiones de sus compañeros de trabajo.								
16	Ante alguna problemática analiza y propone alternativas de solución.								
17	La institución brinda programas de capacitación de acuerdo con el área en la que se desempeña para enriquecer sus conocimientos.								
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL								
18	Recibe premios físicos o económicos por el cumplimiento de metas.								
19	En su centro laboral valoran su trabajo y le brindan algún presente por ello.								
20	Las condiciones de iluminación y limpieza son adecuadas en su área de trabajo.								

Quilmaná, 16 de junio del 2024

Observaciones:
……
……
……

Anexo 3 Validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Baique Timana Dennis Brayan	Docente en Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza	VARIABLE 1: Competitividad Laboral	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					x	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					x	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 90%

14 de junio del 2024	40120787	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Baique Timana Dennis Brayan	Docente en Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza	VARIABLE 2: Eficiencia	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 90%

14/06/2024	40120787	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Carril Verastegui Benjamin David	Docente en Universidad Nacional de Trujillo	VARIABLE 1: Competitividad Laboral	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN 90%

Trujillo, 14 de junio de 2024	4079249	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Mg. Carril Verastegui Benjamin David	Docente en Universidad Nacional de Trujillo	VARIABLE 2: Eficiencia	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 900%

Trujillo, 14 de junio de 2024	4079249	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Dra. Yelka Martina Lopez Cuadra	Docente asociado en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua	VARIABLE 2: Eficiencia	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 100%

Bagua, 14 de junio de 2024	42332314	
Lugar y fecha	**N° de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
Dra. Yelka Martina Lopez Cuadra	Docente asociado en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua	VARIABLE 2: Eficiencia	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					X	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					X	
4. Organización	Existe una organización lógica					X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					X	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					X	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 100%

Bagua, 14 de junio de 2024	42332314	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Firma del experto**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres delexperto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
LUJAN MINAYA JULIO CESAR	DOCENTE PRINCIPAL – UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	VARIABLE 1: Competitividad Laboral	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					100	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					100	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					100	
4. Organización	Existe una organización lógica					100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					100	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					100	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					100	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					100	

III. CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100 %

SAN VICENTE DE CAÑETE, 11-06-2024	01221425	946706430	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Nº de celular**	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento motivo de evaluación	Autor del instrumento
LUJAN MINAYA JULIO CESAR	DOCENTE PRINCIPAL – UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE	VARIABLE 2: Eficiencia	Jorge Jeanpierre Avalos Vicente Franco Edu Vicente Cardenas
Título:	***"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la municipalidad distrital de Quilmaná, periodo 2023."***		

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100 %	Observación y/o recomendación
1. Claridad	Está formulado con lenguajeapropiado					100	
2. Objetividad	Está expresado en conductasobservables					100	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia ytecnología					100	
4. Organización	Existe una organización lógica					100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos decantidad y calidad					100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectosdel sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					100	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricoscientíficos de la tecnología educativa					100	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores ylas dimensiones					100	
9. Metodología	La estrategia responde alpropósito del diagnóstico					100	

VII.CONCLUSIÓN

Aplicable	(X)	Aplicable después de corregir	( )	No aplicable	( )

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN 100 %

SAN VICENTE DE CAÑETE, 11-06-2024	01221425	946706430	
Lugar y fecha	**Nº de DNI**	**Nº de celular**	

Anexo 4 Sábana de datos

	V1: COMPETITIVIDAD LABORAL									
	D1: COMPETENCIAS BÁSICAS			D2: COMPETENCIAS GENÉRICAS				D3: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS		
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
E1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
E4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
E5	3	3	3	3	3	4	2	2	5	5
E6	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4
E7	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5
E8	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
E9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
E10	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
E11	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5
E12	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5
E13	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4
E14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
E15	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3
E16	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
E17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
E18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
E19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
E20	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4
E21	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4
E22	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E23	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5
E24	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
E25	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
E26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
E27	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
E28	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
E29	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
E30	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5
E31	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E33	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3
E34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E35	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
E36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
E37	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
E38	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
E39	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
E40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
E41	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
E43	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
E44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
E45	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4
E46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E47	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5
E48	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5
E49	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5
E50	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
E51	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
E52	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
E53	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5
E54	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
E55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E56	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4
E57	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
E58	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
E59	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4
E60	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4

E61	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4
E62	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4
E63	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
E64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E65	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
E66	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4
E67	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4
E68	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4
E69	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
E70	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4
E71	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
E72	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5
E73	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5
E74	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E75	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4
E76	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
E77	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
E78	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5
E79	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
E80	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
E81	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E82	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4
E83	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5
E84	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E85	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
E86	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
E87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E88	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
E90	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E91	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E92	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
E93	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
E94	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3
E95	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
E96	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3
E97	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
E98	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
E99	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5
E100	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5
E101	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4
E102	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3
E103	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4
E104	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E105	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
E106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E107	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
E108	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4
E109	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
E110	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4
E111	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3
E112	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
E113	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
E114	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
E115	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4
E116	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4
E117	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
E118	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
E119	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4
E120	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3

VARIANZA	0.4375	0.3789	0.5275	0.4244	0.3308	0.4989	0.4233	0.3427	0.3827	0.4042

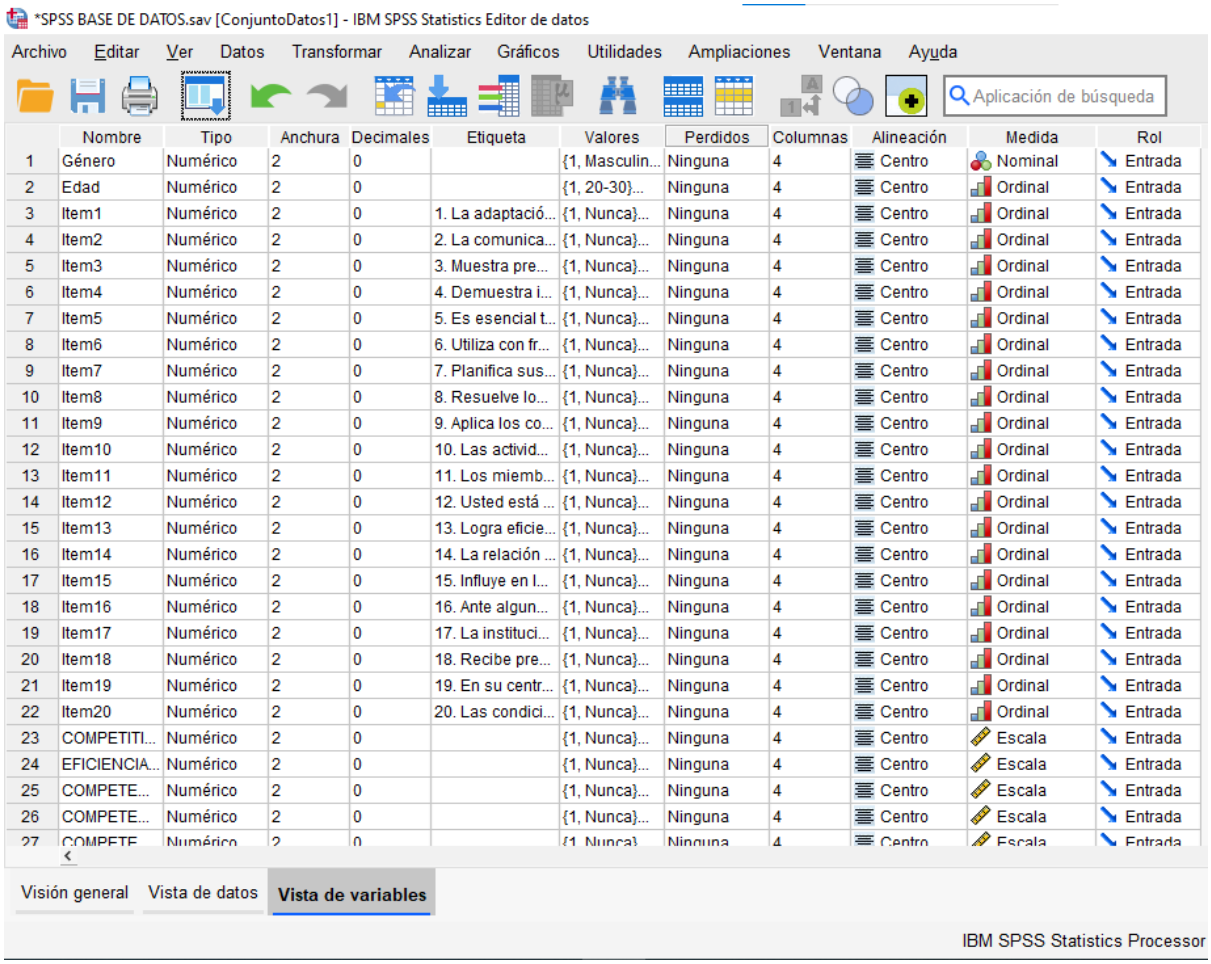
SUMATORIA DE VARIANZAS	9.0863
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	41.362

V2: EFICIENCIA DEL PERSONAL										
D1: TRABAJO EN EQUIPO				D2: TOMA DE DECISIONES			D3: SATISFACCIÓN LABORAL			Σ
i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	93
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	95
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	88
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	86
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	84
3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	83
4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	80
3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	79
3	5	5	5	5	5	5	3	2	4	89
4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	79
4	5	5	5	4	3	2	4	2	5	81
5	5	5	4	4	5	4	3	3	2	80
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	76
4	5	4	5	3	3	2	3	3	5	79
5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	88
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	94
4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	81
4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	87
5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	78
3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	73
5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	88
5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	88
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	89
5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	85
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	93
3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	69
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	84
5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	79
5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	90
5	5	4	5	5	3	3	4	4	1	85
5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	94
5	5	4	5	4	3	2	2	3	4	79
5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	93
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	87
3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	80
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	88
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	86
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	82
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	88
3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	68
4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	85
5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	84
5	5	4	4	4	3	2	3	5	4	79
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	96
5	5	4	5	4	4	4	3	2	5	84
5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	85
5	5	4	5	4	3	4	2	3	5	82
5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	74
5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	85
3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	79
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76
4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	82
4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	79
5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	78
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	76
4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	82
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	78

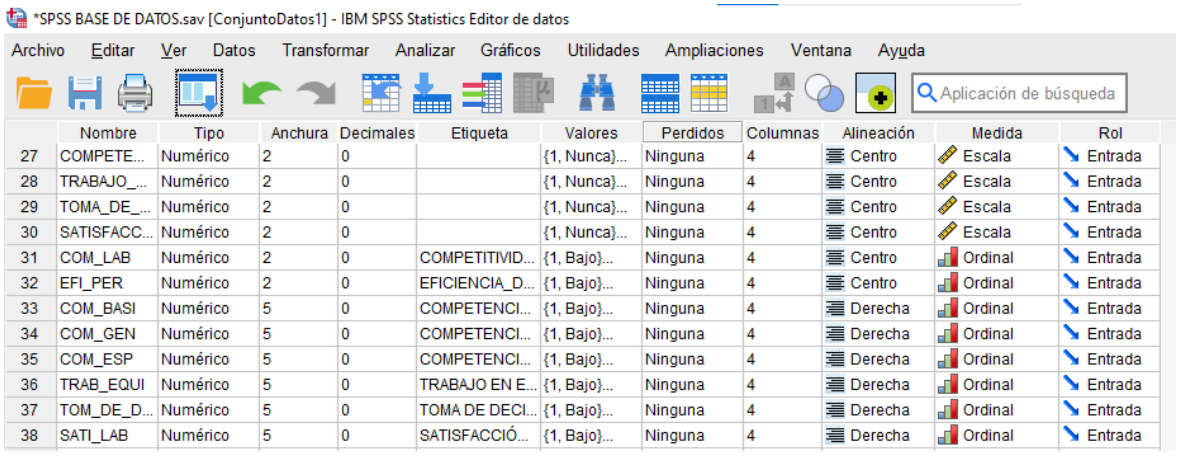
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	78
4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	79
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	73
4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	78
4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	75
4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	84
4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	77
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	73
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
5	5	5	5	5	4	4	2	1	3	86
3	5	4	5	3	3	4	3	2	3	77
5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	80
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	96
5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	80
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	77
5	5	5	3	5	4	3	4	3	4	87
4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	84
4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	81
4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	78
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	77
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	82
4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	83
4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	79
4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	81
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	83
4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	77
4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	81
4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	83
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	96
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	96
5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	85
5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	83
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	79
4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	83
4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	79
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	89
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	81
4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	80
4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	85
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	75
4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	74
5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	79
5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	74
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	74
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	73
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	73
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	75
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	72
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	80
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	73
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	77
3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	78
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	71
4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	75
3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	75
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	69
3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	73
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	71
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	72

0.3956	0.4049	0.4149	0.5166	0.473264	0.4208	0.5956	0.4333	0.6556	0.6249

Anexo 5 Estadístico spss



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Numérico	2	0		{1, Masculin...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	2	0		{1, 20-30}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
3	Item1	Numérico	2	0	1. La adaptació...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
4	Item2	Numérico	2	0	2. La comunica...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
5	Item3	Numérico	2	0	3. Muestra pre...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
6	Item4	Numérico	2	0	4. Demuestra i...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
7	Item5	Numérico	2	0	5. Es esencial t...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
8	Item6	Numérico	2	0	6. Utiliza con fr...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
9	Item7	Numérico	2	0	7. Planifica sus...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
10	Item8	Numérico	2	0	8. Resuelve lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
11	Item9	Numérico	2	0	9. Aplica los co...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
12	Item10	Numérico	2	0	10. Las activid...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
13	Item11	Numérico	2	0	11. Los miemb...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
14	Item12	Numérico	2	0	12. Usted está ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
15	Item13	Numérico	2	0	13. Logra eficie...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
16	Item14	Numérico	2	0	14. La relación ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
17	Item15	Numérico	2	0	15. Influye en l...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
18	Item16	Numérico	2	0	16. Ante algun...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
19	Item17	Numérico	2	0	17. La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
20	Item18	Numérico	2	0	18. Recibe pre...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
21	Item19	Numérico	2	0	19. En su centr...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
22	Item20	Numérico	2	0	20. Las condici...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
23	COMPETITI...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
24	EFICIENCIA...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
25	COMPETE...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
26	COMPETE...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
27	COMPETE...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	COMPETE...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
28	TRABAJO_...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
29	TOMA_DE_...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
30	SATISFACC...	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
31	COM_LAB	Numérico	2	0	COMPETITIVID...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
32	EFI_PER	Numérico	2	0	EFICIENCIA_D...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Centro	Ordinal	Entrada
33	COM_BASI	Numérico	5	0	COMPETENCI...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
34	COM_GEN	Numérico	5	0	COMPETENCI...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
35	COM_ESP	Numérico	5	0	COMPETENCI...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
36	TRAB_EQUI	Numérico	5	0	TRABAJO EN E...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
37	TOM_DE_D...	Numérico	5	0	TOMA DE DECI...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
38	SATI_LAB	Numérico	5	0	SATISFACCIÓ...	{1, Bajo}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 6 Resultados de los ítems del cuestionario

	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
1. La adaptación es una competencia importante para el éxito de sus labores.	0	0.0%	0	0.0%	15	12.5%	60	50.0%	45	37.5%
2. La comunicación es indispensable para la realización de sus labores en su centro de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	8	6.7%	52	43.3%	60	50.0%
3. Muestra predisposición para aprender y superarse en su área de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	24	20.0%	54	45.0%	42	35.0%
4. Demuestra iniciativa para colaborar no solo con su área sino también con los demás de acuerdo con sus capacidades.	0	0.0%	0	0.0%	15	12.5%	63	52.5%	42	35.0%
5. Es esencial trabajar en equipo para el cumplimiento de metas.	0	0.0%	0	0.0%	5	4.2%	56	46.7%	59	49.2%
6. Utiliza con frecuencia dispositivos electrónicos para la realización óptima de sus funciones.	0	0.0%	1	0.8%	25	20.8%	63	52.5%	31	25.8%
7. Planifica sus actividades según prioridades con el fin de optimizar el tiempo.	0	0.0%	1	0.8%	20	16.7%	72	60.0%	27	22.5%
8. Resuelve los problemas relacionados a sus funciones sin pedir ayuda o apoyo a sus compañeros.	0	0.0%	2	1.7%	23	19.2%	83	69.2%	12	10.0%
9. Aplica los conocimientos adquiridos de sus anteriores centros laborales en su área.	0	0.0%	0	0.0%	11	9.2%	65	54.2%	44	36.7%

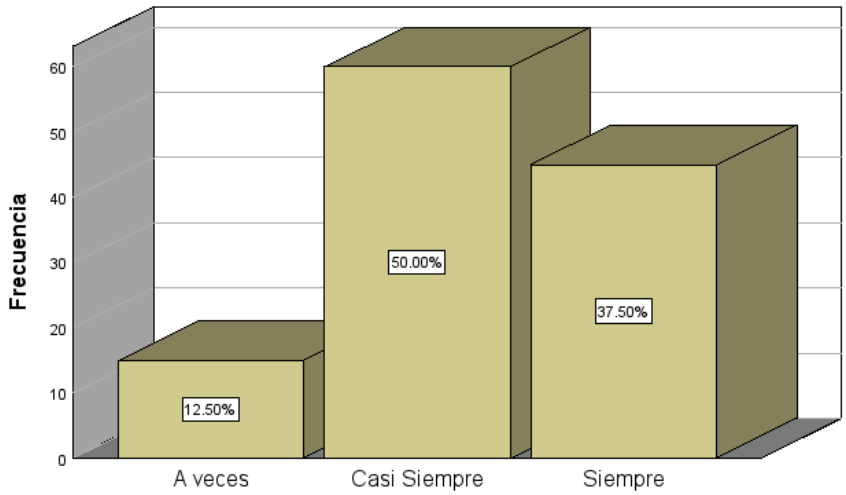
10. Las actividades en la que se desempeña le permite mejorar y potencializar sus habilidades laborales.	0	0.0%	0	0.0%	13	10.8%	64	53.3%	43	35.8%
11. Los miembros de su equipo de trabajo tienen claro sus responsabilidades para logro de objetivos.	0	0.0%	0	0.0%	13	10.8%	66	55.0%	41	34.2%
12. Usted está predispuesto a escuchar a sus compañeros ante algún problema personal o laboral.	0	0.0%	0	0.0%	10	8.3%	53	44.2%	57	47.5%
13. Logra eficientemente las tareas asignadas según los procedimientos de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	15	12.5%	65	54.2%	40	33.3%
14. La relación con su superior es cordial y le brinda las pautas de mejora para un mejor desempeño.	0	0.0%	0	0.0%	23	19.2%	55	45.8%	42	35.0%
15. Influye en las decisiones de sus compañeros de trabajo.	0	0.0%	1	0.8%	28	23.3%	66	55.0%	25	20.8%
16. Ante alguna problemática analiza y propone alternativas de solución.	0	0.0%	1	0.8%	41	34.2%	65	54.2%	13	10.8%
17. La institución brinda programas de capacitación de acuerdo con el área en la que se desempeña para enriquecer sus conocimientos.	0	0.0%	9	7.5%	46	38.3%	53	44.2%	12	10.0%
18. Recibe premios físicos o económicos por el cumplimiento de metas.	0	0.0%	6	5.0%	54	45.0%	55	45.8%	5	4.2%
19. En su centro laboral valoran su trabajo y le brindan algún presente por ello.	1	0.8%	7	5.8%	39	32.5%	57	47.5%	16	13.3%

20. Las condiciones de iluminación y limpieza son adecuadas en su área de trabajo.	1	0.8%	6	5.0%	41	34.2%	57	47.5%	15	12.5%

Fuente: Datos obtenidos del programa estadístico SPSS.

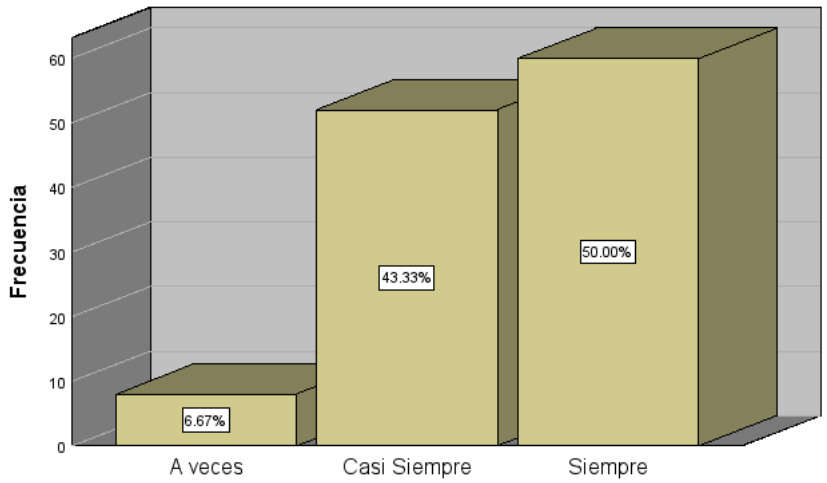
Gráficos de barras de los ítems del cuestionario

Resultado del ítem 1: La adaptación es una competencia importante para el éxito de sus labores.



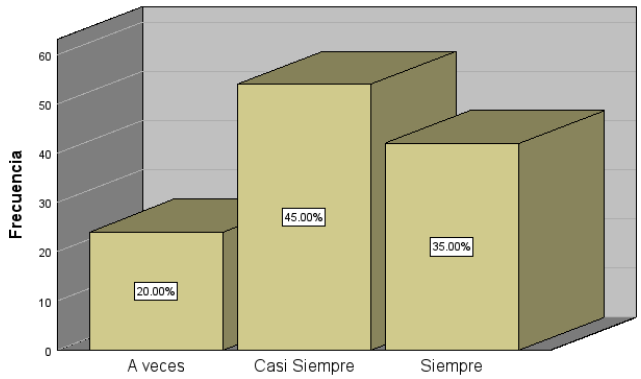
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 1.

Resultado del ítem 2: La comunicación es indispensable para la realización de sus labores en su centro de trabajo.



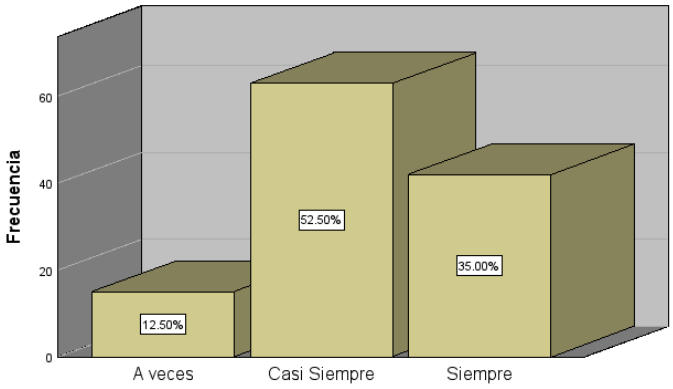
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 2.

Resultado del ítem 3: Muestra predisposición para aprender y superarse en su área de trabajo.



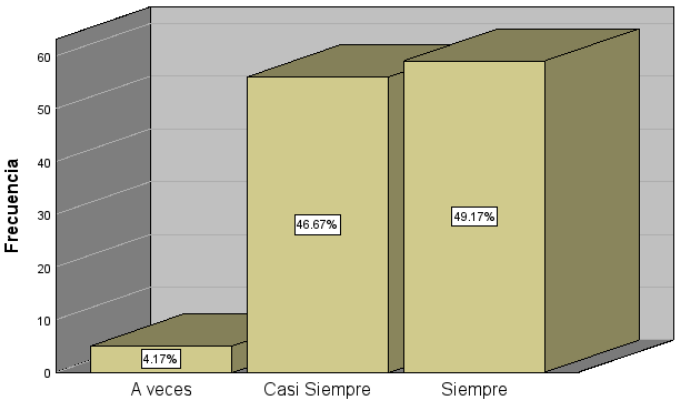
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 3.

Resultado del ítem 4: Demuestra iniciativa para colaborar no solo con su área sino también con los demás de acuerdo con sus capacidades.



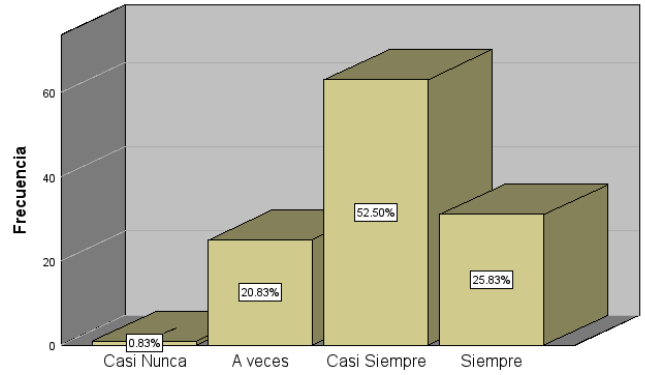
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 4.

Resultado del ítem 5: Es esencial trabajar en equipo para el cumplimiento de metas.



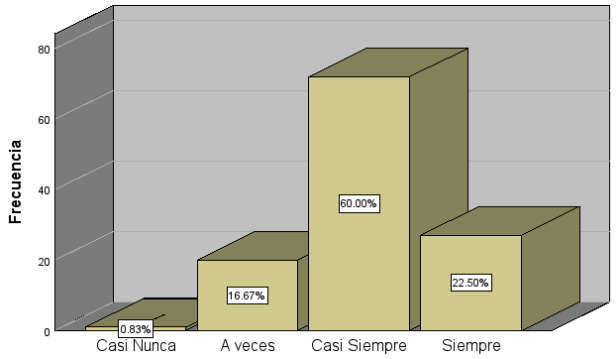
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 5.

Resultado del ítem 6: Utiliza con frecuencia dispositivos electrónicos para la realización óptima de sus funciones.



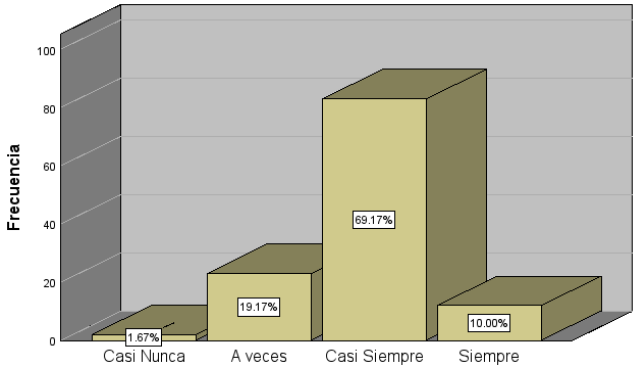
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 6.

Resultado del ítem 7: Planifica sus actividades según prioridades con el fin de optimizar el tiempo.



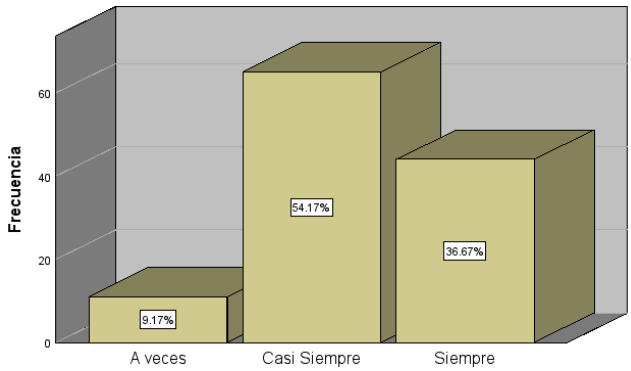
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 7.

Resultado del ítem 8: Resuelve los problemas relacionados a sus funciones sin pedir ayuda o apoyo a sus compañeros.



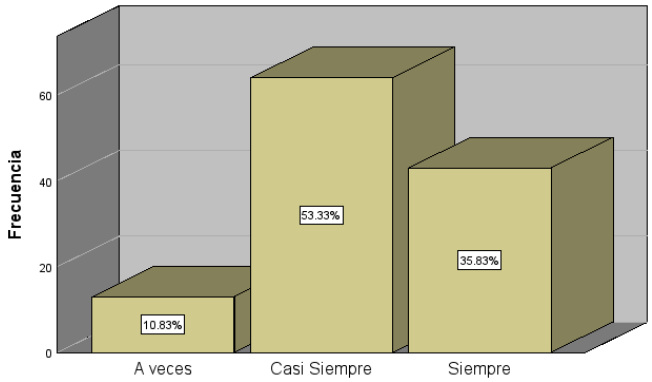
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 8.

Resultado del ítem 9: Aplica los conocimientos adquiridos de sus anteriores centros laborales en su área.



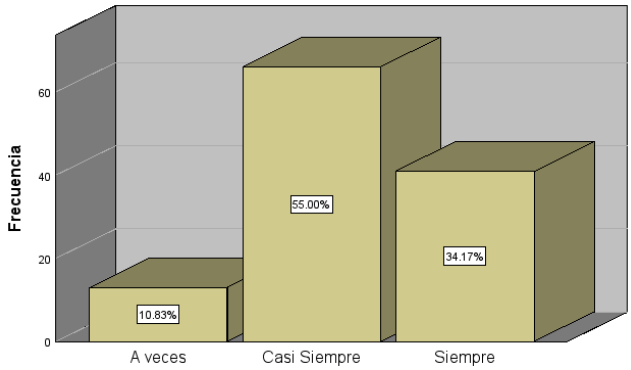
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 9.

Resultado del ítem 10: Las actividades en la que se desempeña le permite mejorar y potencializar sus habilidades laborales.



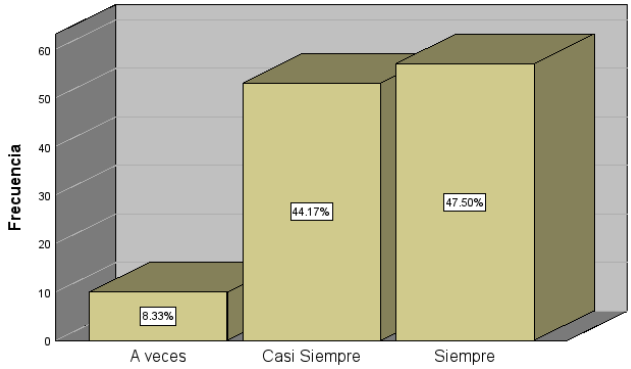
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 10.

Resultado del ítem 11: Los miembros de su equipo de trabajo tienen claro sus responsabilidades para logro de objetivos.



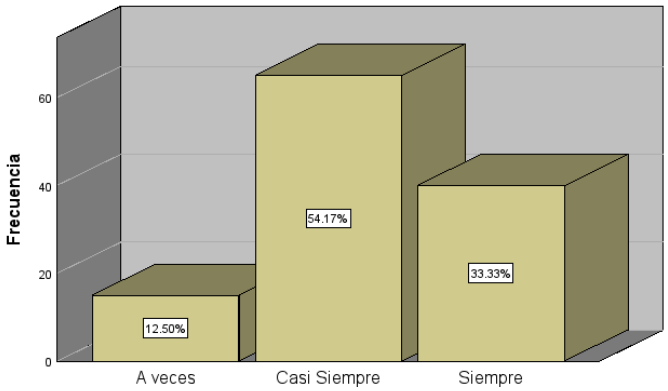
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 11.

Resultado del ítem 12: Usted está predispuesto a escuchar a sus compañeros ante algún problema personal o laboral.



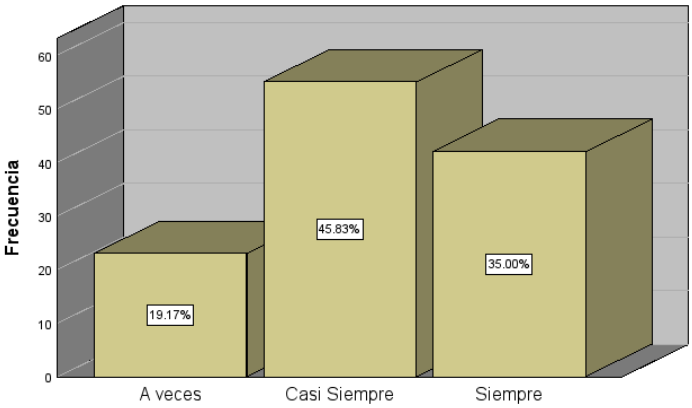
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 12.

Resultado del ítem 13: Logra eficientemente las tareas asignadas según los procedimientos de trabajo.



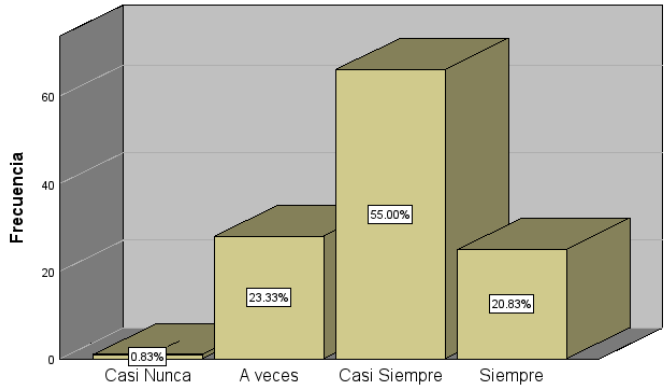
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 13.

Resultado del ítem 14: La relación con su superior es cordial y le brinda las pautas de mejora para un mejor desempeño.



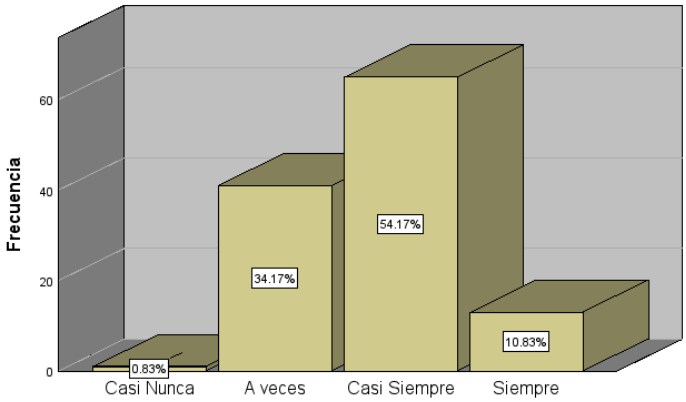
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 14.

Resultado del ítem 15: Influye en las decisiones de sus compañeros de trabajo.



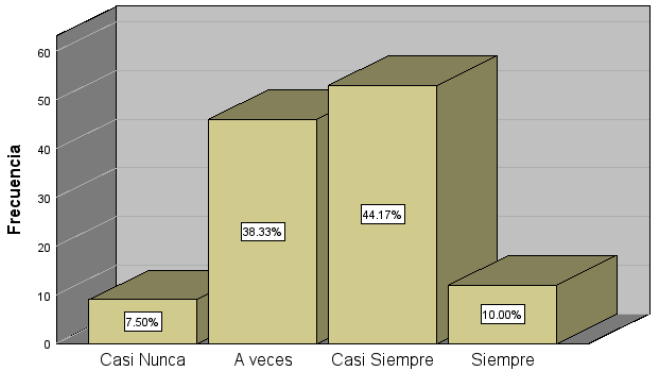
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 15.

Resultado del ítem 16: Ante alguna problemática analiza y propone alternativas de solución.



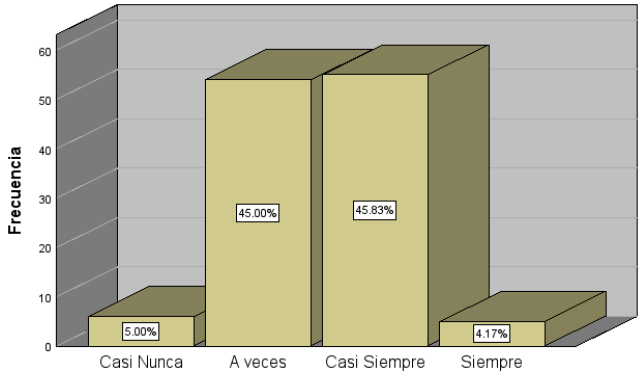
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 16.

Resultado del ítem 17: La institución brinda programas de capacitación de acuerdo con el área en la que se desempeña para enriquecer sus conocimientos.



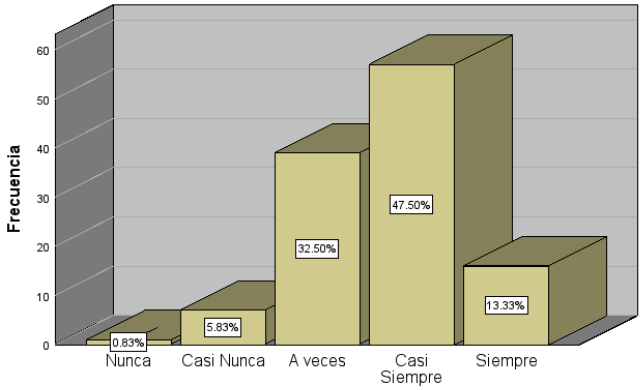
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 17.

Resultado del ítem 18: Recibe premios físicos o económicos por el cumplimiento de metas.



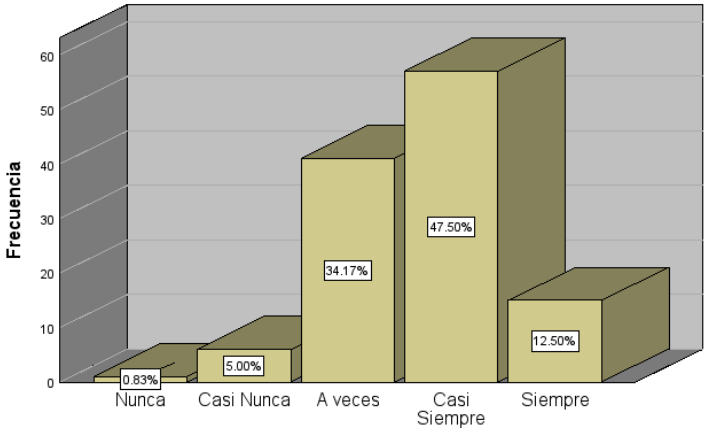
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 18.

Resultado del ítem 19: En su centro laboral valoran su trabajo y le brindan algún presente por ello.



Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 19.

Resultado del ítem 20: Las condiciones de iluminación y limpieza son adecuadas en su área de trabajo.

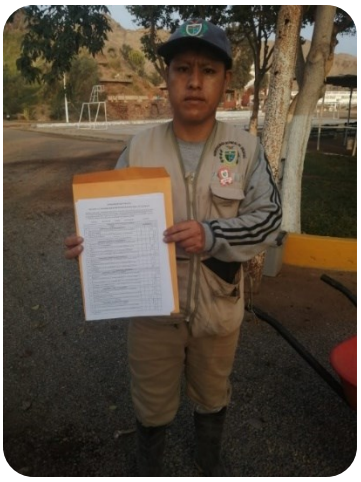


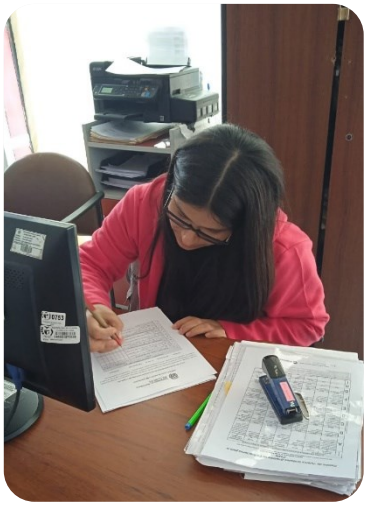
Nota: Gráfico de barra de la distribución de frecuencia del ítem 20.

Anexo 7 Evidencias fotográficas

















Anexo 8 Autorización de la Municipalidad Distrital de Quilmaná



Quilmaná
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
"Capital de la cordialidad y la amistad"

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Quilmaná, 12 de junio del año 2024

OFICIO N° 059-2024-GSG-MDQ

SR:
DR. VICTOR CARMELINO VARGAS GODOY
EP. ADMINISTRACION - UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Presente:

ASUNTO : RESPUESTA A SU SOLICITUD
REFERENCIA : CARTA N° 041-2024/UNDC/FCE-EPAD/VCVG

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para hacer llegar el saludo cordial de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, y el mío propio, con la finalidad de informarle lo siguiente.

Que, mediante Expediente Administrativo N° 4253-2024-MDQ, de fecha 10 de junio del 2024, ingresó a Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, la **CARTA N° 041-2024/UNDC/FCE-EPAD/VCVG;** de su representada, solicitando: "Carta de Presentación para la realización de Proyecto de Tesis Competitividad Laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná".

Al respecto, hago de su conocimiento que **SE AUTORIZA** el desarrollo del Proyecto de Tesis Titulado "**Competitividad Laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná**" a cargo de los Bachilleres en Administración Vicente Cárdenas Franco Edu y Avalos Vicente Jorge Jeanpierre, asimismo de hacer uso el nombre de la entidad edil, base de datos y aplicación de cuestionario a los colaboradores de la Institución.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de nuestra consideración y estima.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA
Abog. Randy Miranda Quispe
GERENTE DE SECRETARÍA GENERAL

AV. LIMA N° 451, PLAZA DE ARMAS, QUILMANÁ, CAÑETE
alcaldia@muniquilmana.gob.pe www.muniquilmana.gob.pe
(01) 284 3002

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M02.02-VRI-029 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 01

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°012-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023"**.

Cuyos autores son, **Jorge Jeanpierre Avalos Vicente** con DNI N° 71469995 **Franco Edu Vicente Cardenas** con DNI N° 60929570, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **8%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 11 de setiembre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2024 16:00:46-0500

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	dokumen.pub Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	VICENTE CARDENAS FRANCO EDU Y AVALOS VICENTE JORGE J...
Título de la entrega:	Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Munici...
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_FINAL_OFICIAL.pdf
Tamaño del archivo:	4.33M
Total páginas:	124
Total de palabras:	23,835
Total de caracteres:	127,588
Fecha de entrega:	10-sept.-2024 09:26a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2450089839



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 012-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:15 horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 198-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno.
Vocal : Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante.
Suplente : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio.
Asesor(a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023"**; presentado el Bachiller Jorge Jeanpierre Avalos Vicente, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	14	14,8

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (.....QUINCE.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (…), Muy Bueno (…), Excelente (…)
- Desaprobado (…)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 12:48 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno **Secretario(a)**	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)**	Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante **Vocal**	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Asesor(a)**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N°013-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 12:15 horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 198-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno.
Vocal : Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante.
Suplente : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio.
Asesor(a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023"**; presentado el Bachiller Franco Edu Vicente Cardenas, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	14	14,8

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (...Quince.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

12:48
Siendo las..... Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno **Secretario(a)**	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)**	Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante **Vocal**	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

Competitividad laboral y eficiencia del personal de la Municipalidad Distrital de Quilmaná, periodo 2023.

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Avalos Vicente	Jorge Jeanpierre	1871469995@undc.edu.pe	71469995	0009-0000-7760-5022
Vicente Cardenas	Franco Edu	1874629266@undc.edu.pe	74629266	0009-0009-6069-313X

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Carrasco Vega	Yajaira Lizeth	ycarrasco@undc.edu.pe	42522235	0000-0003-4337-6684

1.5 Centro de Investigación

Facultad	CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

23/09/2024

Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: **Fecha de Aprobación:**	**Revisión:** 01

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES
Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, JORGE JEANPIERRE AVALOS VICENTE con DNI N* 71469995 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.



Firma

23/09/2024
Fecha

F-E01-0

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".