

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Proceso para integrar personas y competencias laborales en la
Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray,
Ayacucho 2022**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Licas Retamozo, Ander

Coautora : Bach. Herreras Bojorquez, Nadya Evelin

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 13-01-2023 al 12-01-2024

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y
COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY,
AYACUCHO 2022

PRESENTADA POR:

Bach. Licas Retamozo Ander
Bach. Herreras Bojorquez Nadya Evelin

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

TERCER MIEMBRO : _____
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Huancayo, 04 de Diciembre del 2023

**PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y
COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES
DORREGARAY, AYACUCHO 2022**

ASESOR:
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

DEDICATORIA

A nuestras familias por apoyarnos en los momentos más difíciles en la parte económica como en la parte emocional.

A nuestro asesor que con sus conocimientos y experiencia supo guiarnos para lograr nuestro objetivo.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Nuestro profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que componen a la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de Ayacucho, por brindarnos las facilidades del caso con relación a toda la información solicitada.

Nadya y Ander

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0001 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. GARCIA LICAS RETAMOZO, ANDER
BACH. HERRERAS BOJORQUEZ, NADYA EVELIN**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS**

Fue analizado con fecha **04/01/2024** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **29** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 04 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
INTRODUCCIÓN	16
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA	23
1.4.1. Justificación Social	23
1.4.2. Justificación Teórica.....	24
1.4.3. Justificación Metodológica	24
1.5. OBJETIVOS.....	24
1.5.1. Objetivo General.....	25
1.5.2. Objetivos Específicos	25
CAPITULO II.....	26
MARCO TEÓRICO	26
2.1. ANTECEDENTES	26
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	32

CAPITULO III.....	47
HIPÓTESIS	47
3.1. Hipótesis General	47
3.2. Hipótesis Específicas	47
3.3. Variables.....	48
CAPITULO IV	50
METODOLOGÍA.....	50
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	50
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	50
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	51
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	52
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	55
CAPITULO V.....	57
RESULTADOS	57
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	85
ANEXOS	85
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	86
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	90

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	94
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	100
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	109

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.....	49
Tabla 2 Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	
	57
Tabla 3 Reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.....	
	58
Tabla 4 Selección del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.....	
	59
Tabla 5 Competencias laborales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	
	61
Tabla 6 Habilidades cognitivas del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	
	62
Tabla 7 Habilidades actitudinales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho	
	63
Tabla 8 Competencias procedimentales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	
	64

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Resultados promedios de porcentaje por Ámbito de gestión de las municipalidades	19
Figura 2 Resultados Promedios de Porcentaje de logro por Ámbito de Gestión.	20
Figura 3 Causas del déficit profesional	21
Figura 4	32
Figura 5 Reclutamiento interno externo	34
Figura 6 Alternativa de reclutamiento	35
Figura 7 Selección de personal.....	36
Figura 8 Selección de personal.....	37
Figura 9 Reclutamiento con base en los puestos a reclutamiento con base en las competencias	38
Figura 10 Competencias Laborales	38
Figura 11 Tipos de competencias laborales.....	40
Figura 12 Elementos de las competencias laborales	41
Figura 13 Competencias Procedimentales	44
Figura 14 Procedimiento de recolección de datos	55
Figura 15 Consideraciones para la redacción del trabajo	56
Figura 16 Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	58
Figura 17 Reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	59
Figura 18 Selección del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.....	60

Figura 19 Competencias laborales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	61
Figura 20 Habilidades cognitivas del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	62
Figura 21 Habilidades actitudinales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	63
Figura 22 Competencias procedimentales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.....	64

RESUMEN

Nuestra investigación está estructurada bajo la base estructural del método científico, el cual nos sirvió como guía para el desarrollo de la investigación y estuvo conformada por el hipotético-deductivo; además, de contar con el nivel correlacional; también, se tuvo en cuenta el diseño no experimental, de corte transversal de tipo básica, la población quienes nos brindaron la información estuvo conformada por trabajadores de la Municipalidad, para ello se recurrió a utilizar la técnica de la encuesta, se consideró preguntas divididas en dos cuestionarios; luego de la obtención de los datos se pudo procesar la información a través del estadístico Tau b de Kendall, llegando a la siguiente conclusión: que el coeficiente tau b es $r=$ y con una significancia de $p=$ y en base al intervalo de interpretación, se pudo observar que la relación es baja entre el proceso para integrar personas y las competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, y para ello se llegó a la siguiente conclusión que existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2022, con un nivel de significancia del 99%. Respondiendo de esta manera al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a corroborar que el proceso para integrar personas es considerado como parte fundamental de la gestión del talento humano y como consecuencia mejorar las competencias laborales en la institución.

Palabras claves: Proceso para integrar personas, Competencias laborales, Recursos Humanos.

ABSTRACT

Our research is structured under the structural basis of the scientific method, which served as a guide for the development of the research and was made up of the hypothetical-deductive method; in addition, to have the correlational level; Also, the non-experimental, basic cross-sectional design was taken into account, the population who provided us with the information was made up of Municipality workers, for which the survey technique was used, questions divided into two questionnaires; After obtaining the data, the information could be processed through Kendall's Tau b statistic, reaching the following conclusion: that the tau b coefficient is $r = y$ with a significance of $p = y$ based on the interpretation interval, It was possible to observe that the relationship is low between the process to integrate people and labor competencies in the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray District Municipality, Ayacucho, and for this the following conclusion was reached that there is a significant relationship between the process to integrate people and the labor competencies in the Andrés Avelino Cáceres Dorregaray District Municipality, Aycucho, 2022, with a significance level of 99%. Responding in this way to the objective set at the beginning of the investigation, corroborating that the process to integrate people is considered as part of the essential for the management of human talent and as a consequence improve labor skills in the institution.

Keywords: Process to integrate people, Labor competencies, Human Resources

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo las organizaciones han sufrido una serie de cambios muy significativos gracias a la competencia más dura y férrea, sofisticación tecnológica, la mejora continua, etc., esto nos lleva a considerar que las personas son parte fundamental de cualquier organización, ya que ellos juegan un papel muy importante dentro de las mismas, es por eso que se debe de contar con el perfil adecuado para cada puesto y tener las competencias necesarias para su buen desenvolvimiento; pero, para lograrlo se debe de realizar un correcto proceso para integrar personas, capacitarlos y evaluarlos continuamente.

La investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022, utilizando la metodología de investigación para lo cual consideraremos el nivel de investigación: correlacional, diseño de investigación: no experimental. tipo: básica corte transversal. La presente investigación consta de cinco capítulos, siendo los siguientes: **Capítulo I** Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el **Capítulo II**, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en el **Capítulo III** se considera la hipótesis de la investigación, finalmente en el **Capítulo IV** se considera la Metodología de la Investigación, **Capítulo V** Análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, considerando también las, Referencias Bibliográficas y los Anexos.

Los autores

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

Con el transcurso de los años las organizaciones se han visto en la necesidad de crear una ventaja competitiva frente a los ya existentes, buscando crear valor en cada uno de los procesos que realiza, satisfacer las necesidades de las personas, todo esto nos lleva a que no se podría realizar ninguna de las actividades que realiza toda organización sin las personas con las competencias necesarias y la especialización que cada uno de los puestos se requiere.

La competencia laboral es la que todo colaborador debe de contar ya que esto significará que debe de existir un equilibrio entre el conocimiento y la experiencia, todo esto aplicado a la empresa, nos lleva a producir más y mejor y por su puesto ser cada vez más productivos, reduciendo con ello tiempos muertos, quejas, reclamos, reducción de costos en todo nivel y por supuesto la insatisfacción del usuario.

Para Chiavenato, I. (2009) El proceso para integrar personas engloba los métodos para incluir a nuevos miembros en la organización. Estos pueden denominarse procedimientos para suministrar o dotar de personal. Comprenden búsqueda y selección de personal (p. 15).

Según Martha Alles (2007) La gestión del talento humano por competencias es la que permite que los colaboradores dentro de la organización se deben de alinear con los propósitos de toda organización y permitir al mismo tiempo el desarrollo de las personas.

Se debe de tener en cuenta que las organizaciones de carácter público tienen metas institucionales que cumplir; pero esta, debido a la posición como institución pública muchas veces no cumple con lo establecido ya que las autoridades muchas veces no tienen la capacidad ni el conocimiento, primero para preparar a las personas y segundo para hacer el seguimiento respectivo; además, debemos de resaltar que muchas veces las personas que forman parte de las áreas de las instituciones no cuentan con el perfil adecuado y esto hace que no se logren los resultados establecidos y; por otro lado, muchas veces estas personas se sienten muy incomodas realizando dicha función.

También es importante considerar que el desempeño laboral depende en gran medida del rendimiento laboral, ya que este impulsa el avance, el crecimiento y el desarrollo, permitiendo a la entidad satisfacer las demandas y necesidades de la sociedad. De lo contrario, existe el riesgo de obstaculizar el progreso social. Garantizar el adecuado rendimiento de los empleados implica adherirse a los estándares de selección y contratación de personal. No obstante, estos criterios a menudo se descuidan debido a factores inherentes a las localidades, como restricciones presupuestales, inestabilidad de la fuerza laboral y carencia de formación.

Se identificó que en Colombia tienen claro que el modelo por competencias sirve para realizar una adecuada evaluación por competencias, con esto se puede considerar también las fortalezas y debilidades de las personas establecer su mejor desenvolvimiento, determinar la productividad de los mismos a través de la eficacia, eficiencia y efectividad de cada uno de ellos, permite saber también que en toda organización debe de tener claro cuál es el perfil de puestos de trabajo; pero hoy en día, orientados a la competencia es decir cada organización debe de tener claro que la

evaluación por competencias parte del perfil de puestos de trabajo, evaluación y seguimiento del personal todo orientado a las competencias, esto nos permite saber que ya no es suficiente el conocimiento, las habilidades si no también la actitud que el personal cuenta es decir la predisposición de hacer las cosas. Todo esto se ha ido experimentado a lo largo de los años, comprobando que las organizaciones se están volviendo más exitosas y además cuenta con colaboradores más comprometidos y por su puesto competentes (Manjarrés, A. 2013).

Además, en Chile se realiza el Diagnóstico Nacional, Calidad de la Gestión Municipal, se aplica desde 2010, con distinta periodicidad y consiste en un cuestionario que consulta acerca de distintos aspectos de la gestión municipal, este documento nos evidencia diversos aspectos que se evalúan y que se debe tener en cuenta, parte de ello está relacionado con las competencias laborales y el desempeño del personal.

Figura 1

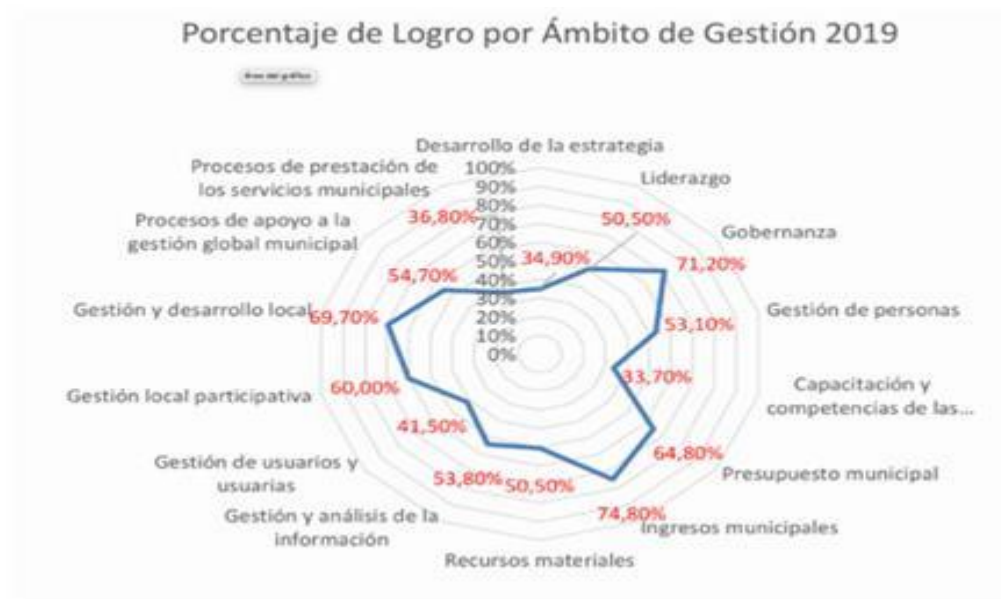
Resultados promedios de porcentaje por Ámbito de gestión de las municipalidades

Ambito	Promedio
1. Desarrollo de la estrategia	34,9%
2. Liderazgo	50,5%
3. Gobernanza	71,2%
4. Gestión de personas*	53,1%
5. Capacitación y competencias de las personas	33,7%
6. Presupuesto municipal	64,8%
7. Ingresos municipales	74,8%
8. Recursos materiales	50,5%
9. Gestión y análisis de la información	53,8%
10. Gestión de usuarios y usuarias	41,5%
11. Gestión local participativa	60,0%
12. Gestión y desarrollo local	69,7%
13. Procesos de apoyo a la gestión global municipal	54,7%
14. Procesos de prestación de los servicios municipales	36,8%
Promedio	53,6%

Nota. La figura nos muestra Resultados promedios de porcentaje de logro por Ámbito de Gestión en las Municipalidades. Fuente: Diagnóstico de la Gestión Municipal (2015)

Figura 2

Resultados Promedios de Porcentaje de logro por Ámbito de Gestión.



Nota. La figura nos describe los promedios de porcentaje de logro por Ámbito de gestión de Municipalidades en Chile. Fuente: Revista Análisis de resultado diagnóstico Nacional (2019).

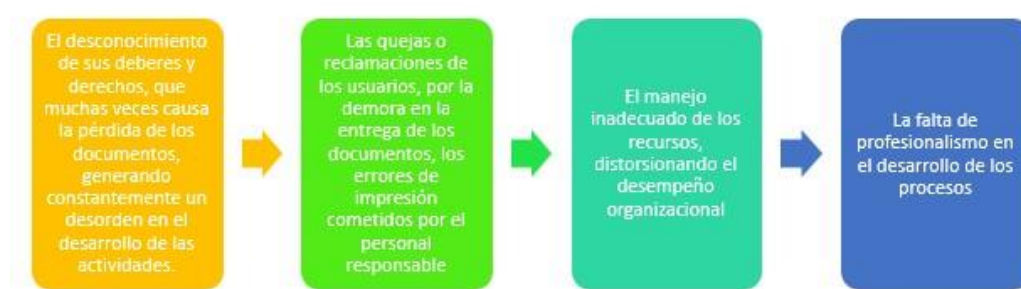
En muchas organizaciones gubernamentales, los líderes están preocupados en cómo lograr la eficiencia y la eficacia en el uso de sus recursos; así, como fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas a los ciudadanos y actores que involucren la acción pública, consolidar las bases para lograr el mejor desempeño y como consecuencia mejores resultados (Bonney y Armijo. 2005).

A nivel nacional, el estrés que sufren los colaboradores por diversos problemas familiares y después de haber pasado por un pandemia, está afectando el buen desempeño laboral de los colaboradores en las instituciones; además, se debe de considerar también que la incapacidad que tienen muchas veces los funcionarios de la institución de contratar personal con el perfil para cubrir un determinado puesto de trabajo; también, a esto se suma la falta de identidad con la institución que lideran, muchas veces se ven paralizados los proyectos la falta de capacidad para trabajar en equipos, manejar conflictos, etc. El 70% de las empresas públicas y privadas tienen este inconveniente y es importante identificarlo y por supuesto darle solución (Medina y Ninanya, 2019).

En el ámbito gubernamental, es imperativo el rendimiento de los empleados encargados de la gestión, superando las reservas arraigadas en la cultura administrativa actual. Es esencial contar con líderes en Recursos Humanos que impulsen la eficiencia y la productividad de la entidad, influyendo en la búsqueda y selección del personal idóneo. Este equipo humano será clave para estimular el crecimiento de aptitudes y habilidades. Sin embargo, resulta inquietante la carencia de profesionales competentes en una entidad estatal, lo cual puede resumirse como:

Figura 3

Causas del déficit profesional



Nota. La figura nos muestra las causas del déficit profesional e las instituciones públicas.

Es por este motivo que las organizaciones se han visto en la obligación mejorar para mantener o mejorar su estatus competitivo que la realidad nos exige, es por este motivo que la investigación tiene como propósito fortalecer las competencias laborales del personal administrativo a través de una adecuada integración de personas.

Para efectos del estudio, se ha considerado desarrollarlo en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2022 específicamente orientado al personal administrativo que orienta sus acciones hacia la mejora permanente del desarrollo físico, mental y social de la población en el ámbito que le corresponde. La mejora del servicio y el trabajo eficiente requiere del servicio de profesionales de calidad.

Por tanto, resulta adecuado el estudio en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

La Municipalidad Distrital de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho sirvió como base para nuestra investigación, ubicada en Jr. Los Rosales N°205 Urbanización Jardín, Ayacucho.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló dentro del año 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Para la investigación se tomó como base estructural un marco teórico amplio para las dos variables investigadas, el cual brinde respaldo a la investigación realizada.

Para Chiavenato, I. (2009) Es el proceso que realiza toda organización para integrar personas el cual incluye el reclutamiento, selección e inducción el cual parte de establecer un correcto perfil de puestos de trabajo (p. 15).

Por otro lado, Según Martha Alles (2007) es un modelo el cual permite alinear a los colaboradores, con la estrategia establecida por cada organización.

1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación servirá para la institución, ya que le brindará las herramientas necesarias que le permitirá realizar correctamente sus procesos de integrar personas y; además, mejorar el desempeño de los colaboradores, como consecuencia de ello permitirá mejorar el servicio a los usuarios de la Municipalidad.

1.4.2. Justificación Teórica

Para la justificación teórica consideramos lo planteado por: Bernal (2010) Para el autor toda investigación parte de una postura epistémica, el cual encamina al investigador a realizar su trabajo de manera óptima.

Esta investigación busco establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Sin embargo, debemos de tener en cuenta que toda investigación contribuye para identificar en qué situación se encuentra una institución o una empresa; además, brinda recomendaciones y finalmente sirve como base para otras investigaciones.

1.4.3. Justificación Metodológica

El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación fue el cuantitativo, ya que está relacionado con el tema de investigación; además, el enfoque metodológico seleccionado permitió a la investigación obtener respuestas a las preguntas planteadas y así cumplir con los objetivos.

El diseño que realizamos en la investigación es no experimental de corte transversal ya que es la más adecuada para abordar las preguntas de la investigación. Las variables a investigar fueron el proceso para integrar personas y las competencias laborales; por otro lado el procedimiento realizado para la recolección de datos fue la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población en quienes nos apoyamos para recoger la información fue los colaboradores de la municipalidad, ya que la información recogida fue de suma importancia para el objetivo planteado; finalmente, los datos que se analizaron fue a través del estadístico τ_b de Kendall, el cual nos permitió medir la fuerza de correlación para nuestras variables ordinales, como consecuencia de ello se logró realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.
- 2) Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.
- 3) Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

León C. (2021) *El Proceso de Selección y su efecto en el desempeño laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. Revista Científica USAC, Guatemala, Revista Científica USAC Bicentenario.*

Esta investigación analiza el proceso de selección y su impacto en el desempeño del personal de las instituciones de microfinanzas en la ciudad de Quetzaltenango. Trece instituciones de microfinanzas fueron incluidas en este estudio, tomando como sujetos de investigación a los coordinadores de oficina, coordinadores de recursos humanos, personal administrativo y de campo. Se aplicaron técnicas de entrevista para recopilar información y se utilizaron dos guiones de entrevista diferentes como herramienta para reducir la rotación estructurada. Se concluyó que el proceso de selección de personal está íntimamente relacionado con el desempeño laboral, el cual se hace efectivo cuando alguna de las variables no está correlacionada correctamente. Se ha determinado que la institución de microfinanzas de la ciudad de Quetzaltenango, si bien cuenta con un proceso de selección bien diseñado, así como la evaluación de los empleados, la técnica de selección no está implementada de manera adecuada, debido a que no existe una

separación entre ellos, porque los diversos puestos ofertados no permiten conocer realmente las características de los candidatos.

Medina J. y Molina M. (2018) *Análisis comparativo de la evolución de la Gestión de Talento Humano de la empresa CNT Corporación Nacional de Telecomunicaciones Agencia (Cotopaxi).Tesis Doctoral ,Ecuador.*

El propósito de este estudio consiste en examinar la evaluación de la administración de recursos humanos en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT EP), desde sus inicios hasta el presente, con el objetivo de identificar cambios significativos y elementos trascendentales. Para llevar a cabo este proyecto, se utilizan métodos de investigación cualitativa como entrevistas, recolección de datos históricos y sesiones de grupo, permitiendo a los empleados compartir sus propias perspectivas y vivencias. Esto facilito el análisis comparativo que caracteriza a la disciplina de la administración. Así, se ponen al descubierto los aspectos fundamentales del enfoque y la gestión del talento humano. El propósito es adquirir una comprensión más profunda sobre el desarrollo de la administración de recursos humanos, los avances logrados hasta la fecha y su impacto positivo o negativo en la Región.

Vizuite J. et al. (2020) *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.*

Entre las herramientas empleadas se incluye la hoja de cálculo de Excel utilizado para evaluar el rendimiento, así como todas las herramientas establecidas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, las cuales son de uso obligatorio para el ámbito público. No obstante, en el caso de los empleados administrativos que ingresan en cualquier momento, se llevan a cabo convocatorias, evaluaciones de perfiles y etapas de entrevistas técnicas. En relación a los resultados, se observa

una correlación débil, como se evidencia en el análisis estadístico de Spearman con un valor de (-0.314). Esto sugiere que cuando el proceso de selección de personal cumple con los estándares técnicos, ya sea para contratos de trabajo permanentes u ocasionales, existe una influencia en la modificación del desempeño laboral.

Alvarenga M. et al (2018) *En su Artículo Científico Realidad y Reflexión Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018, El Salvador.*

La transparencia en la ejecución de procesos en el ámbito de la Administración Pública es una herramienta cuya aplicación en las instituciones públicas del el Salvador es limitada y poco destacada. Los procesos de selección y contratación de servicios públicos llevados a cabo por estas instituciones muestran un nivel moderado de transparencia, revelando deficiencias en su ejecución.

Por otro lado, al examinar los resultados obtenidos, se evidencian los esfuerzos realizados por diversas entidades para alcanzar un mayor grado de transparencia, inspirándose en modelos de otros países.

Según Barrios K., Olivero E. y Figueroa B. (2020) *Artículo Científico Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. Scielo.*

Se investigaron las condiciones de gestión del talento humano que propician el crecimiento de habilidades dinámicas entre un conjunto de ejecutivos de compañías. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo que empleo una encuesta con catorce afirmaciones evaluadas en una escala similar a Likert. Esta encuesta se administró a setenta líderes que operaron en empresas de diversos sectores en Barranquilla. Los resultados revelaron que tanto el intercambio de conocimiento compartido como un estilo de liderazgo que fomenta la transformación y el

cambio inciden positivamente en el desarrollo de capacidades dinámicas de líderes, permitiéndoles ajustarse a los cambiantes entornos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Sanchez J. (2020) *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima – 2020, Universidad Privada del Norte.*

El propósito de este estudio es analizar la relación entre el procedimiento de contratación de empleados y el rendimiento en el ámbito administrativo de una Municipalidad en Lima durante el año 2020. Para lograr esto, se empleó un enfoque de diseño descriptivo-correlacional sin manipulación directa de variables. La población abarcó a 46 trabajadores administrativos, y se llevó a cabo un muestreo censal que consideró a la totalidad de la población. Los resultados indican que hay una asociación moderada y positiva entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral. En la hipótesis se confirma que al observar un coeficiente de correlación ($r=0.632$), y se destacan las dimensiones clave que presentan una correlación significativa con el rendimiento laboral: la selección y evaluación del personal.

Barrientos C. y Moreno M. (2022) *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huamanga año 2022, Universidad Cesar Vallejo.*

El objetivo general de la investigación consistió en establecer la relación entre el procedimiento de selección de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2022. La metodología se basó en un enfoque cuantitativo de naturaleza básica, empleando un diseño transversal no experimental con un enfoque correlacional. El grupo de estudio

estuvo compuesto por 49 empleados, y la encuesta se utilizó como técnica de recolección de datos, siendo el cuestionario el instrumento empleado.

Arevalo Y. (2020) *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, Universidad Señor de Sipán, artículo científico titulado *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019*

El propósito del estudio consistió en investigar la conexión entre la administración del talento humano basada en competencias y el nivel de motivación de los trabajadores en un Municipio de la región de Lambayeque, en Perú. El enfoque metodológico empleado fue el descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra utilizada fue compuesta por 165 empleados. A través de un análisis factorial exploratorio, se llegó a la conclusión de que existen competencias y habilidades en los colaboradores que sirven como indicadores del talento humano, y que estos aspectos influyen en el progreso de la organización y en el logro de metas en lo que respecta a la motivación laboral. Los resultados del análisis KMO (0.742 Y 0.737 en dos dimensiones) resultaron aceptables. Se pudo confirmar la presencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la administración del talento humano basado en competencias ejerce una influencia positiva en la disposición de los empleados hacia su labor en un Municipio de la Región Lambayeque.

Perez J. (2020) *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020, Universidad Cesar Vallejo.*

El objetivo general de la investigación es establecer la relación entre el proceso de contratación de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en el Municipio. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental, de naturaleza correlacional y de alcance transversal. La muestra estuvo compuesta por 45 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Privincial del Santa, en Chimbote. Los resultados obtenidos se presentaron en forma de tablas y estadísticas. Los hallazgos del estudio indicaron que existe una relación altamente significativa ($r=0.726$) entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los empleados en el Municipio de Chimbote.

Huaman F. (2020) *Gestión del talento humano y selección de personal en una municipalidad de la provincia de Pasco, año 2020. Universidad Cesar Vallejo.*

Esta investigación se realizó con el propósito de examinar la relación entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el proceso de selección de personal en un municipio local de la Provincia de Pasco durante el año 2020. El enfoque adoptado para esta encuesta fue principalmente descriptivo y correlacional, con un componente cualitativo. El diseño de la investigación fue de tipo aplicado y no experimental.

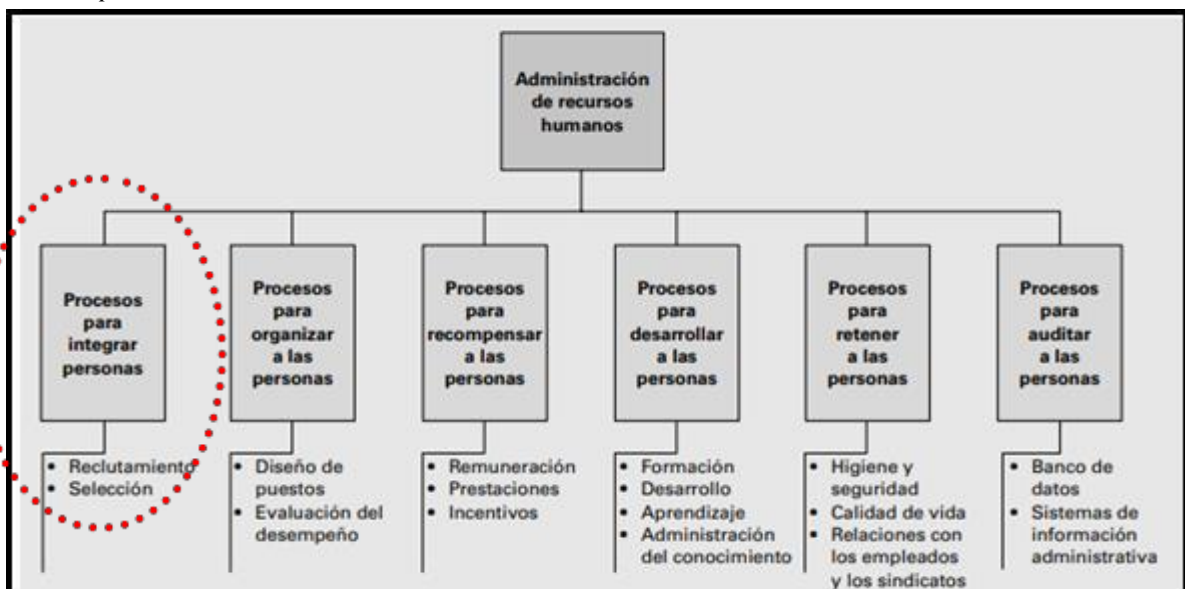
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Proceso Para Integrar a las Personas:

Para Chiavenato, I. (2009) “Conjunto de pasos o acciones que realiza una empresa para contratar a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo y esto en base al perfil establecido por la empresa” (p. 15).

Figura 4

Los seis procesos de la Administración de Recursos humanos



Nota. La figura nos muestra los seis procesos de la Administración de Recursos Humanos. Fuente Chiavenato I. (2009)

El proceso para integrar personas está relacionado con el proceso que realiza una institución pública o privada para contar a la persona idónea y que va de acuerdo al perfil de puestos de trabajo; este perfil hoy en día debe de ser en función a las competencias laborales que todo colaborador debe de contar, como: la actitud, el conocimiento y la habilidad para su buen desenvolvimiento dentro de la misma. Se debe de tener en cuenta que no solo basta que la empresa sepa que es lo que busca del futuro colaborador si no también que es lo que espera el futuro colaborador de la empresa.

Los procesos de incorporación de personas muchas veces muestran marcadas diferencias y esto muchas veces dependerá del tamaño de la empresa y si la organización

está realmente consciente de los resultados que quiere lograr, es por eso que muchas veces las empresas tercerizan para realizar sus procesos para integrar personas.

Las organizaciones deben de diseñar estrategias para integrar personas y esto muchas veces dependerá de la creatividad y la innovación que introduzcan a la organización, buscando con esto a las personas competentes para el buen desempeño dentro de las mismas.

2.2.1.1. Dimensión Reclutamiento

Para Chiavenato, I. (2009) En el proceso de reclutamiento, consiste en comunicar la existencia de un determinado puesto de trabajo dentro de la organización, esta se divide en dos la primera se puede denominar la convocatoria interna, esta consiste en convocar al personal que se encuentra laborando dentro de la misma empresa y está vinculado muchas veces con las líneas de carrera; por otro lado, si las empresas no cumplen con cubrir el puesto de trabajo a través de los colaboradores de la empresa, se procederá a realizar una convocatoria externa y esta se da muchas veces a través de diferentes medios de comunicación, bolsas de trabajo, redes sociales, etc.

Se debe de tener en cuenta que muchas veces como parte del reclutamiento se evalúa los curriculums viates y de esta manera, los que cumplan con el perfil pasaran a la siguiente etapa denominada la selección.

Reclutamiento Interno y Externo

En razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo.

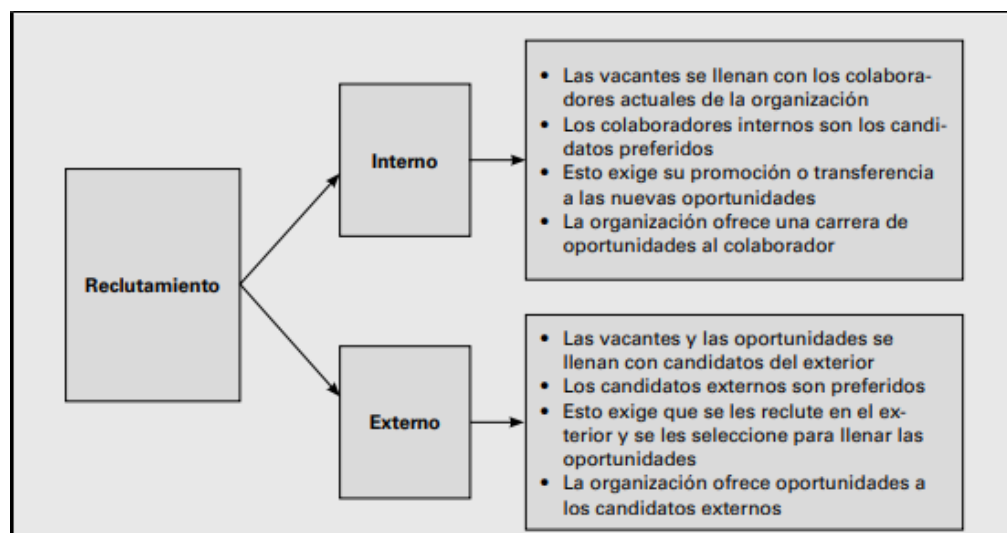
El reclutamiento interno está relacionado con la convocatoria que realiza una empresa de manera interna es decir muchas organizaciones lo que buscan es motivar a sus colaboradores, a esto le denominan línea de carrera, de tal manera que estos se preparen para poder presentarse y puedan ser promovidos dentro de la misma organización, también se puede considerar que para la empresa esto puede resultar

beneficioso ya que le permita reducir sus costos; además de contar con personal que tenga ya cierta experiencia.

En algunas oportunidades las empresas lo logran satisfacer sus expectativas realizando una convocatoria interna, es por ello que proceden a realizar su convocatoria externa realizando de esta manera su evaluación a candidatos que acceden a la convocatoria.

Figura 5

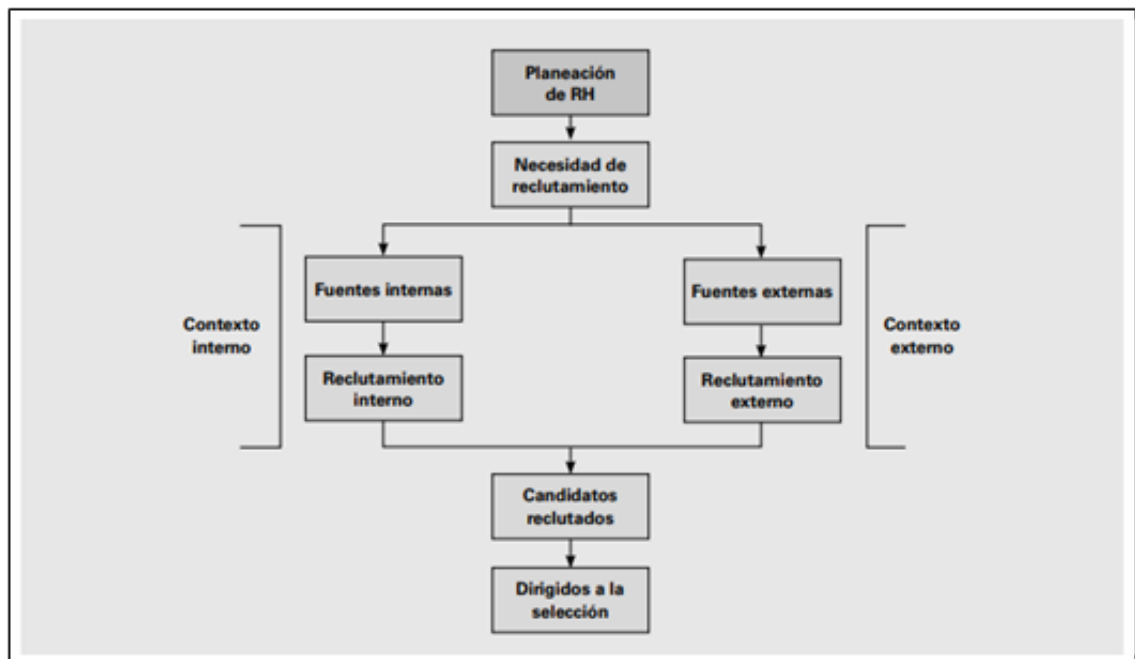
Reclutamiento interno externo



Nota. La figura nos muestra el reclutamiento interno y reclutamiento externo: Fuente Chiavenato I. (2009)

Técnicas de Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo está relacionado con convocar a personas para cubrir un puesto de trabajo dentro de la empresa, para ello las empresas lo que hacen es encontrar los medios de comunicación adecuados para lograr que esas personas con ese determinado perfil elijan tu empresa, y así laborar en él.

Figura 6*Alternativa de reclutamiento*

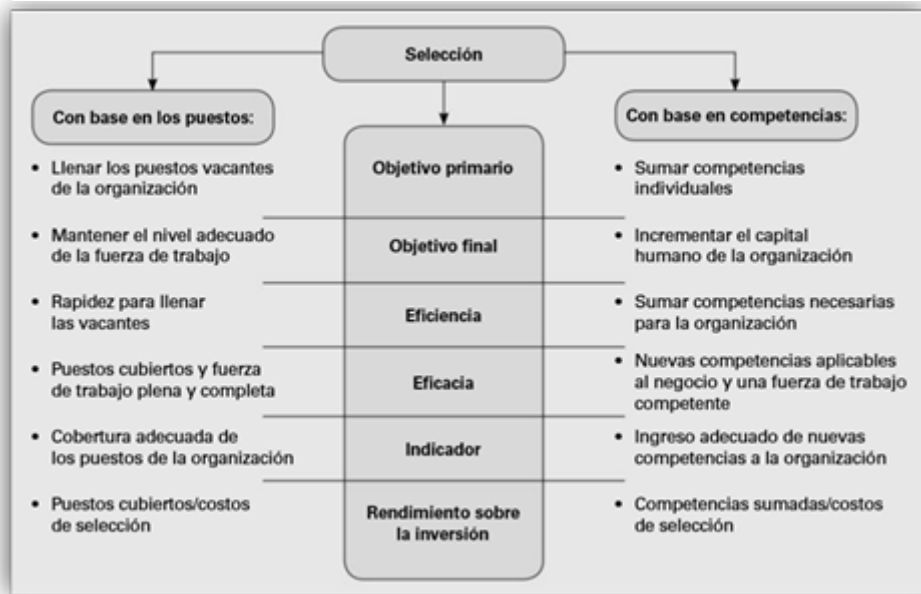
Nota. La figura nos muestra las alternativas de reclutamiento de las personas. Fuente: Idalberto Chiavenato (2009 , p.156)

2.2.1.2. Dimensión de Selección de Personal

Para Chiavenato I. (2009) según el autor la selección de personas es el paso previo a la inducción de personal, es decir aquí se le deberá de evaluar al postulante con relación a las competencias básicas (conocimientos), habilidades blandas (autocontrol, trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.) y por último en relación a sus habilidades específicas o técnicas, claro todo lo antes mencionado debe de estar establecido en el perfil de puestos de trabajo.

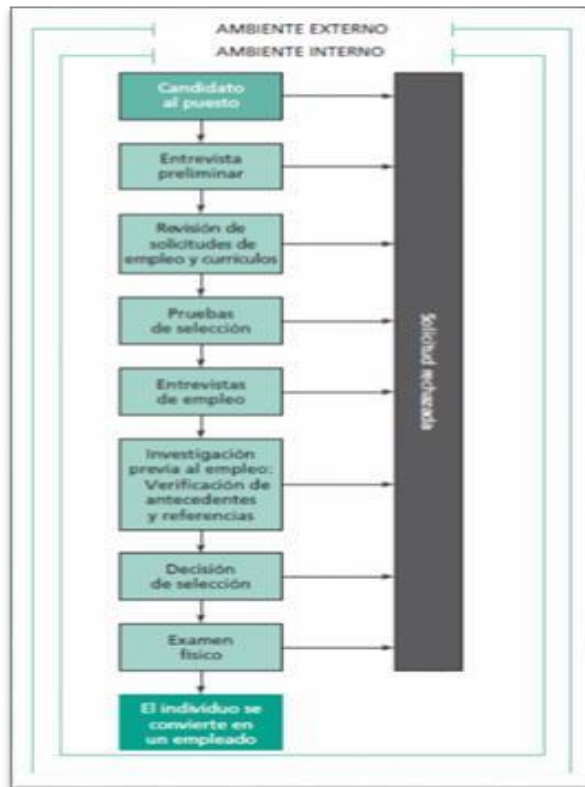
Figura 7

Selección de personal



Nota. La figura nos muestra la selección de personal en base a competencias, obtenido de la Fuente: Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación. (p. 161)

Para Alfaro (2012) “define que: se considera como un subproceso que forma parte de un proceso más grande el cual está relacionado con la dotación de personal, por intermedio del reclutamiento, inicia con el proceso de selección de personal”. El proceso forma parte de un conjunto de etapas el cual concluye con la contratación del personal (p. 80). Y (Wayne, 2010) El proceso de selección de personal es un proceso que varía de acuerdo a las necesidades de la empresa y el tamaño de la misma (p. 160).

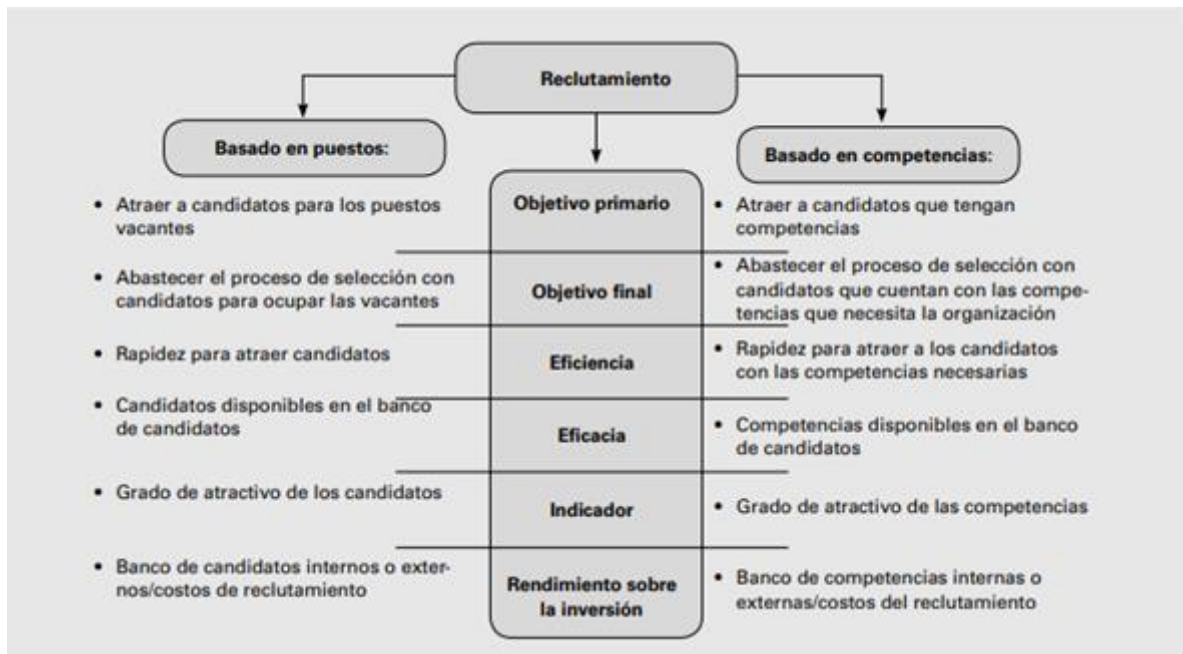
Figura 8*Selección de personal*

Nota. La figura nos muestra la selección de personal en base a competencias, obtenido de la Fuente: Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación. (p. 161).

Wayne también nos dice que el reclutamiento comienza con una entrevista preliminar. Continuando con el proceso, los candidatos completarán una solicitud de empleo de la empresa o enviarán su currículum. Posteriormente, serán sometidos a un proceso de selección adecuado, es decir, serán sometidos a una o más entrevistas, se verificarán los datos proporcionados en el plan de estudios, tales como antecedentes y referencias.

Figura 9

Reclutamiento con base en los puestos a reclutamiento con base en las competencias



Nota. La figura nos muestra Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base en las competencias. Fuente: Idalberto Chiavenato (2009 , p.159)

2.2.2. Variable Competencias laborales

Según Olmos (2022) Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que debe de tener toda persona para que se desempeñe correctamente en el ámbito laboral o en la vida misma, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa. Las competencias son:

Figura 10

Competencias Laborales

Habilidades	Conocimientos	Actitudes
-------------	---------------	-----------

Nota. La figura nos muestra las competencias laborales

Se considera que las competencias laborales están inmersas en tres aspectos las cuales se derivan en primer lugar de las habilidades, esto nos lleva que toda persona

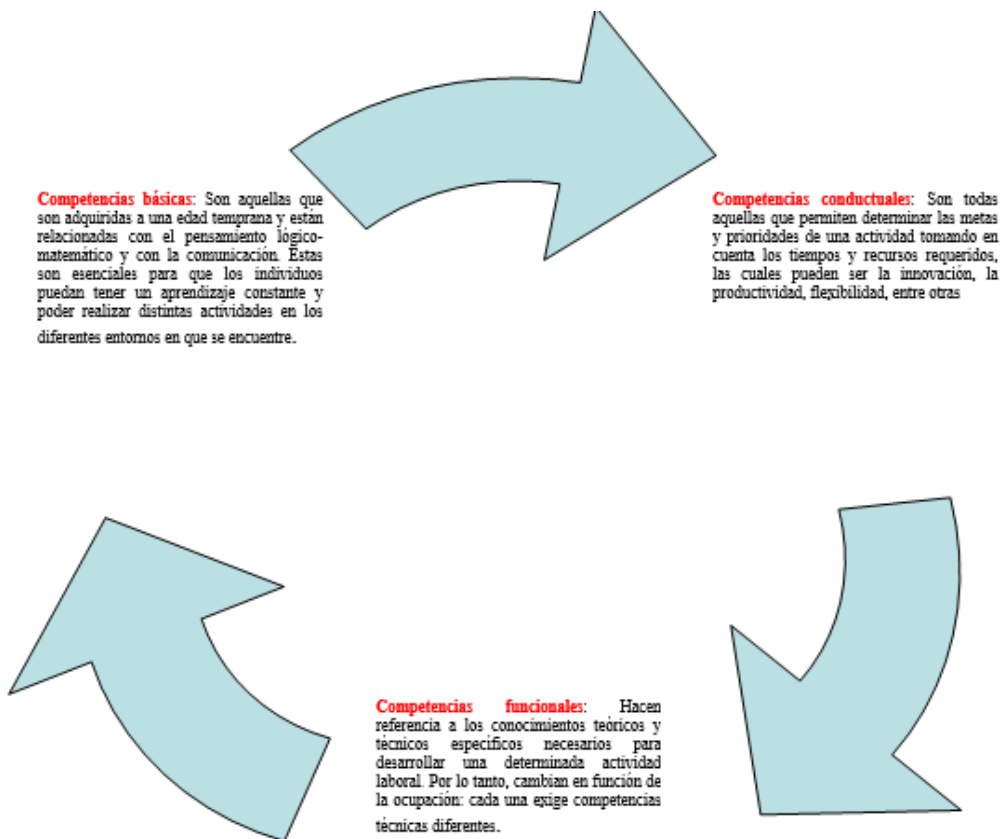
debe de contar con la experiencia en la labor que realiza, pero no serviría de nada la experiencia si no tiene el conocimiento; además, todo lo antes mencionado se complementa con la actitud el cual se considera como la predisposición de hacer las cosas o las ganas de hacer algo, dentro del centro laboral. Se puede decir que estos tres factores componen las competencias laborales que toda persona debe de cumplir, para solucionar problemas que les presenta en el ámbito laboral o en la vida misma.

Tipos de Competencias Laborales

Para Olmos (2022), Se puede decir que toda persona va desarrollando a lo largo del tiempo sus competencias laborales y esto le servirá para su buen desempeño dentro de cualquier organización.

Figura 11

Tipos de competencias laborales



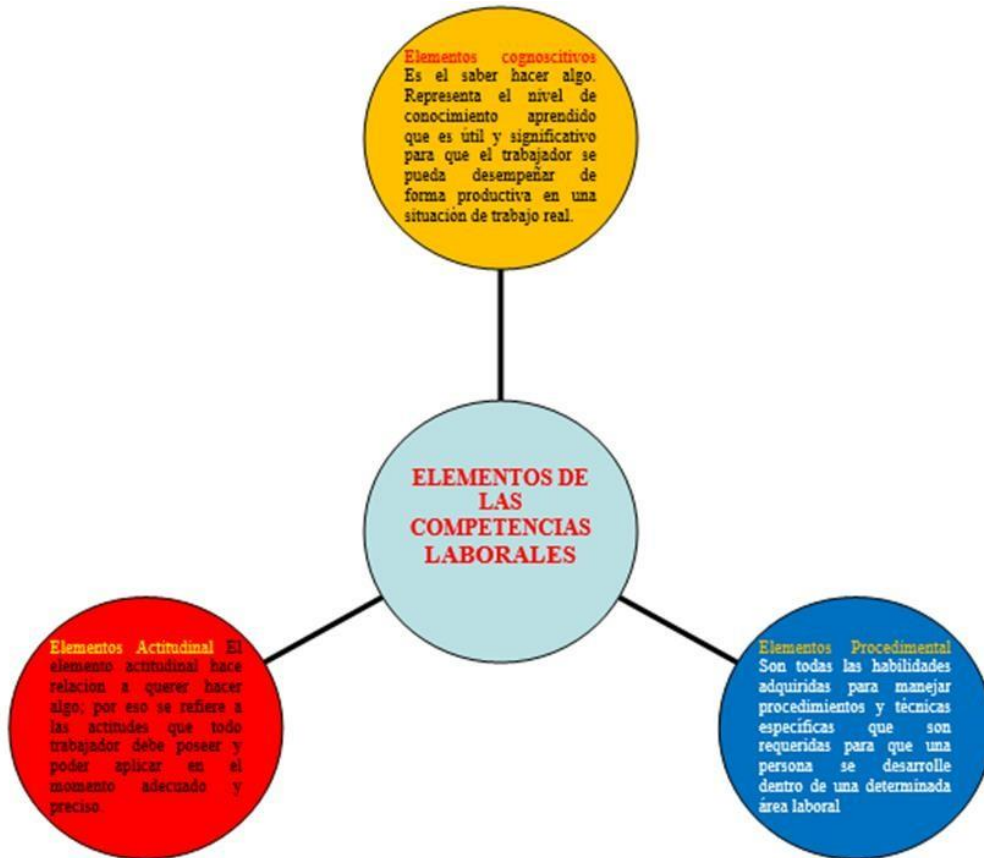
Nota. la figura nos muestra los tipos de competencias laborales. Fuente: Olmos (2022)

Elementos de la Competencia Laboral

Para Quiroa (2022), Los principales elementos que deben formar una competencia laboral son los siguientes:

Figura 12

Elementos de las competencias laborales



Nota. La figura nos muestra sobre los elementos de las competencias laborales. Fuente: Quiroa (2022)

En resumen, en la vida se nos presenta muchas oportunidades laborales, motivo por el cual las personas debemos de contar con competencias laborales el cual nos permita desempeñarnos correctamente dentro del ámbito laboral.

2.2.2.1. Dimensión Habilidades Cognitivas (duras)

Para liderazgointegral.com (2022), Se refiere a las llamadas Hard (duras) Skills o habilidades duras, son las requeridas también para el buen desempeño de cada colaborador dentro de la organización esto se adquiere a través de tareas o funciones y que se logran y desarrollan a través de la educación, formación, capacitación y en ocasiones en el desempeño de funciones y que son y que son necesarias para el buen desempeño de los mismos.

2.2.2.2. Dimensión Competencias Actitudinales

Para Quiroa (2022), Aquellos atributos que permiten actuar de manera efectiva se denomina habilidades blandas. El saber escuchar, dialogar, comunicar, orientar, estimular delegar, analizar, juzgar, manejar conflictos, todo lo antes mencionado y más se considera como la combinación de habilidades para el buen desempeño de la persona.

Martha Alles (2008) la autora presenta un enfoque más práctico para comprender el concepto de habilidades blandas. Como se puede ver, muchos autores han agrupado su conocimiento como parte de sus habilidades e incluyen habilidades y destrezas. Porque se detectan y desarrollan fácilmente y además se desarrollan con un desempeño superior en el ámbito laboral. En otras palabras, las habilidades blandas son operaciones observables y medidas, relacionadas con un excelente rendimiento en una situación específica.

Perreault (2004) define el término soft skills como el nivel de compromiso que una persona posee y que esta permite de se diferencie de los demás. James y James (2004) concuerdan en que las habilidades blandas son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera. Schulz (2008) el autor considera las habilidades blandas como aquellas características que toda persona cuenta y esta se convierte en parte de su

personalidad y además las habilidades interpersonales que toda persona debe de contar y es demanda por las empresas ya que permite ejecutar cualquier actividad de manera exitosa.

2.2.2.4. Dimensión Competencias Procedimentales

De acuerdo con Díaz Barriga & Hernández Rojas (2007), Para ser competente no basta con tener habilidades blandas, habilidades duras; además, se debe de contar con las competencias procedimentales ya que esta competencia permite demostrar de manera práctica todo el conocimiento del colaborador frente a los retos presentados en la organización y estos pueden ser, estrategias, destrezas, habilidades, métodos.

Las competencias procedimentales también están vinculadas entre el conocimiento y la práctica, estos se ocupan del ejercicio, la reflexión y la aplicación en diferentes contextos, en este sentido son un conjunto de acciones ordenadas dirigidas hacia el logro de los objetivos.

Ser capaz de:

Figura 13

Competencias Procedimentales

Nota. La figura nos muestra las competencias procedimentales

Las competencias procedimentales se demuestran las diversas actividades que la persona puede realizar y esto se evidencia de manera práctica. por ejemplo, en un proceso de selección de personal esta competencia se puede evidenciar ejecutando una determinada actividad, el chef demuestra elaborando un determinado plato de comida, la asistente administrativa, demuestra redactando un documento, etc.

2.3. Marco Conceptual

- **Proceso para integrar a las personas.** Conjunto de pasos o acciones que realiza una empresa para contratar a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo y esto en base al perfil establecido por la empresa.
- **Selección de personal.** La selección de personas es el paso previo a la inducción de personal, es decir aquí se le deberá de evaluar al postulante con relación a las competencias básicas (conocimientos), habilidades blandas (autocontrol, trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.) y por último en relación a sus habilidades específicas o técnicas, claro todo lo antes mencionado debe de estar establecido en el perfil de puestos de trabajo.
- **El reclutamiento.** En el proceso de reclutamiento, consiste en comunicar la existencia de un determinado puesto de trabajo dentro de la organización, esta se divide en dos la primera se puede denominar la convocatoria interna, esta consiste en convocar al personal que se encuentra laborando dentro de la misma empresa y está vinculado muchas veces con las líneas de carrera; por otro lado, si las empresas no cumplen con cubrir el puesto de trabajo a través de los colaboradores de la empresa, se procederá a realizar una convocatoria externa y esta se da muchas veces a través de diferentes medios de comunicación, bolsas de trabajo, redes sociales, etc.
- **Competencias Laborales.** Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que debe de tener toda persona para que se desempeñe correctamente en el ámbito laboral o en la vida misma, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.
- **Habilidades Cognitivas (duras).** Se refiere a las llamadas Hard (duras) Skills o habilidades duras, “son las requeridas también para el buen desempeño de cada

colaborador dentro de la organización esto se adquiere a través de tareas o funciones y que se logran y desarrollan a través de la educación, formación, capacitación y en ocasiones en el desempeño de funciones y que son y que son necesarias para el buen desempeño de los mismos.

- **Competencias Actitudinales (blandas).** Aquellos atributos que permiten actuar de manera efectiva se denomina habilidades blandas. El saber escuchar, dialogar, comunicar, orientar, estimular delegar, analizar, juzgar, manejar conflictos, todo lo antes mencionado y más se considera como la combinación de habilidades para el buen desempeño de la persona
- **Competencias Procedimentales.** Para ser competente no basta con tener habilidades blandas, habilidades duras, sino que además se debe de contar con las competencias procedimentales ya que esta competencia permite demostrar de manera práctica todo el conocimiento del colaborador frente a los retos presentados en la organización y estos pueden ser, estrategias, destrezas, habilidades, métodos.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe relación entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.
- 2) Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.
- 3) Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

3.3. Variables

a. Variable 1:

Proceso para integrar personas

b. Variable 2:

Competencias laborales

3.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Proceso para integrar personas	Para Chiavenato, I. (2009) "Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal." (p. 15)	Para determinar los aspectos del proceso para integrar a las personas, se obtendrá la respuesta de los 20 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Define el perfil que requiere la organización Existe aspectos importantes para determinar el perfil Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado Existe medios de reclutamiento en la institución 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes Reconoce entrevistas estructuradas por competencias Reconoce que la evaluación específica se desarrolla con simulaciones de casos que sucede en la institución 	
VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Según Olmos (2022) La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa	Para determinar los aspectos de las competencias laborales, se obtendrá la respuesta de los 24 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos..	Habilidades cognitivas (duras)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos adquiridos en su vida profesional Capacitaciones de nivel avanzado Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Habilidades Actitudinales (blandas)	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Resolución de conflictos Liderazgo 	
			Habilidades Procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas Conocimiento técnico 	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para Ñaupas et al. (2018) Lo que permite la generación y la verificación de conocimientos científicos sobre lo que sucede en la realidad, se denomina método científico todo parte cuando se plantea un problema y se responde con una hipótesis, el cual es una respuesta adelantada, en función a todo lo establecido se puede generar nuevos conocimientos y de esta manera realizar un aporte a la institución.

4.1.2. Método Especifico

Para Hernández - Sampieri (2010) El método hipotético-deductivo se considera como método específico y nos permite desarrollar de manera correcta la investigación. Para el autor este método significa que se partirá descomponiendo el objeto de estudio, para luego integrarlo.

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Para Hernández-Sampieri (2018) Para la investigación se consideró el tipo de investigación básica, también considerada como pura o incuestionable. La característica de este tipo de investigación es que parte de la base teórica y permanece en él. Lo que se busca es incrementar los conocimientos científicos el cual ayudara a mejorar las

organizaciones en este caso relacionado con las variables Proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para Hernandez - Sampieri (2006) Una investigación es correlacional cuando se busca establecer la relación entre dos o más variables, sin implicar una relación causal entre ellas; además, se recopila información sobre las variables de interés y se analizan mediante técnicas estadísticas, como el coeficiente de correlación, para determinar el grado y la dirección de la relación.

El estudio es correlacional, porque es reconocido que tan importante es el proceso para integrar personas y las competencias laborales. Obtener una imagen sobre las competencias laborales, que nos permitirá relacionar con el proceso para integrar personas.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para Hernandez-Sampieri (2018) La investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal, ya que se refiere a las categorías, conceptos, variables, sucesos, que se dan sin la intervención directa del investigador. Se consideró la unidad de estudio para el análisis la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

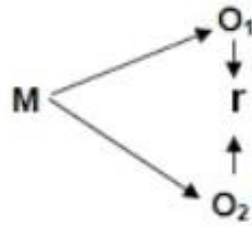
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Proceso para integrar personas

O2 = Observación de la variable 2: Competencias Laborales

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Para Oseda (2008) se considera población para una investigación a un conjunto o grupo de personas que tienen características similares.

Desde este punto de vista la población estudiada, son todos los miembros de la institución (personal administrativo); en el periodo, 2022, la cual asciende a un total de 164 colaboradores, quienes explican los detalles acerca del proceso para integrar personas y las competencias laborales, mediante sus respuestas.

4.5.2 Tamaño de la Muestra

Según Hernández-Sampieri (2018), muestra es aquel grupo representativo de la población; además, se considera no probabilística cuando el investigador realiza la muestra, seleccionando individuos que considera accesibles y de rápida investigación (p. 176).

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$n = 164$$

Donde:

$Z^2 = 1.96$ (El nivel de confianza será del 95%)

$p =$ Probabilidad de éxito (en este caso 50% = 0.50)

$q =$ Probabilidad de fracaso (en este caso $1 - 0.50 = 0.50$)

$e^2 =$ Precisión (margen de error). En este caso es de 5%

Por lo tanto, aplicando la fórmula de determinación de muestra se calculó que para la presente investigación la muestra estará conformada por 116 colaboradores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho.

Total, de la muestra = 116 colaboradores

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

❖ **Inclusión:** Todo el personal administrativo de la institución.

❖ **Exclusión:** Funcionarios de la institución

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Bernal C. (2010) Para la investigación se aplicó la técnica de la encuesta el cual a través del instrumento permitirá el recojo de los datos, para que luego de ser procesada, esta se convierta en información.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para nuestra investigación se construyó los instrumentos para el recojo de datos, el cual luego de realizar el trabajo de campo se obtendrán datos de la población encuestada para que luego de ser procesada (SPSS) esta se convierta en información, cabe señalar que

los instrumentos que se elaboren será en base al marco teórico de cada una de nuestras variables.

Estos cuestionarios pueden encontrarse en los anexos.

Procedimiento de recolección de datos

Según Hernandez-Sampieri (2018) implica la aplicación de técnicas y métodos específicos para obtener la información requerida para el estudio. Estas técnicas pueden incluir encuestas, entrevistas, observación participante, revisión de documentos entre otros. El objetivo es obtener datos relevantes y confiables que permitan responder a las preguntas de investigación o cumplir los objetivos planteados en el estudio.

4.6.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Estadísticas de fiabilidad Proceso para integrar personas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad Competencias Laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	24

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Escala de Vellis

"Por debajo de .60"	"Totalmente en desacuerdo"
"De .60 a .65"	"En desacuerdo"
"Entre .65 y .70"	"Ni de acuerdo ni en desacuerdo"
"De .70 a .80"	"De acuerdo"
"De .80 a .90"	"Totalmente de acuerdo"

Interpretación

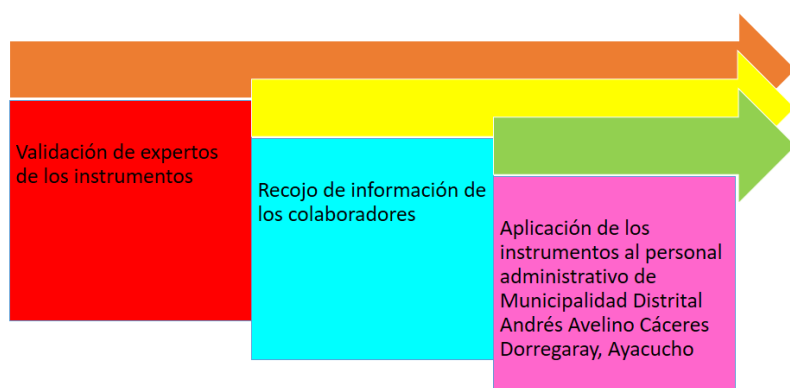
Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento proceso para integrar personas, compuesto por 20 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,947 y de acuerdo a la escala de Vellis es totalmente de acuerdo; asimismo para el segundo instrumento competencias laborales se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,952 de los 24 elementos, el cual según la escala de Vellis, es totalmente de acuerdo.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 14

Procedimiento de recolección de datos



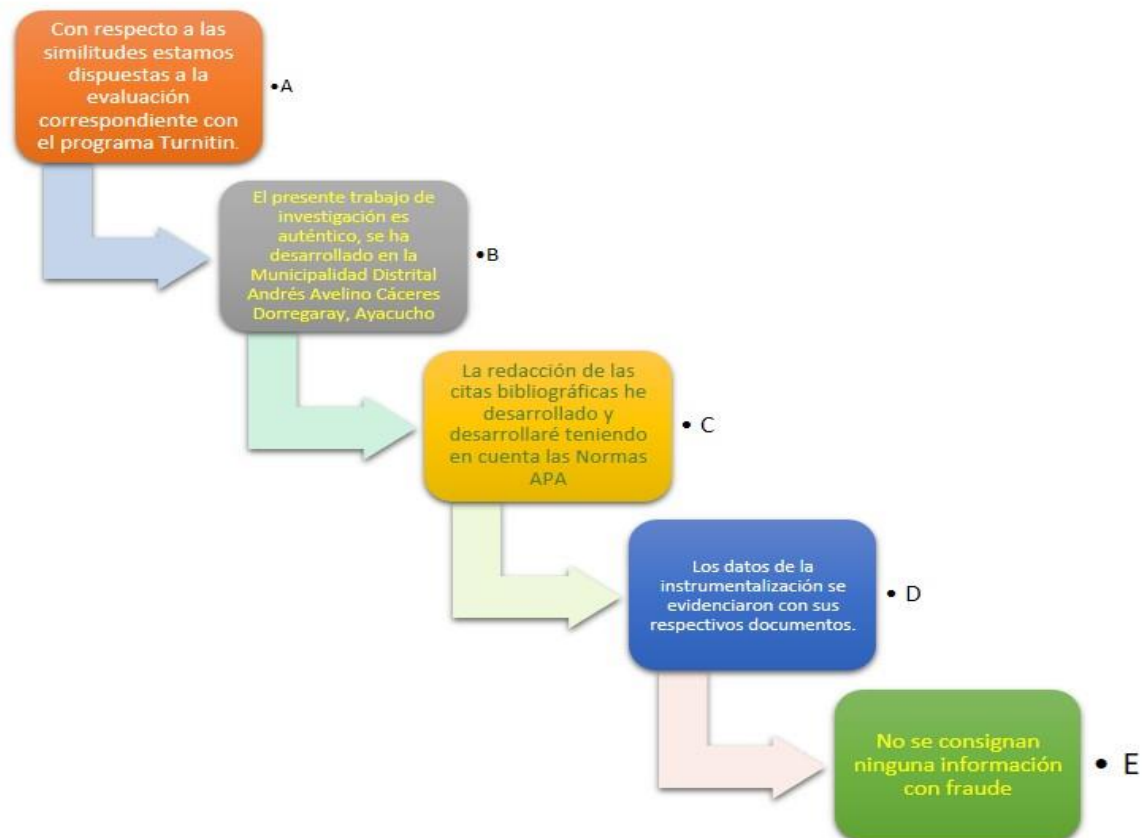
Nota. La figura nos muestra el procedimiento de recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

Figura 15

Consideraciones para la redacción del trabajo



Nota. La figura nos muestra las consideraciones para la redacción del trabajo

El presente proyecto de tesis es de nuestra autoría, por el cual nos sometemos a trabajar cumpliendo con las normas establecidas de la investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Presentamos los resultados del estudio de: Proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

5.1.1. Estudio descriptivo de la variable Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

La variable se dimensionó en: Reclutamiento y Selección

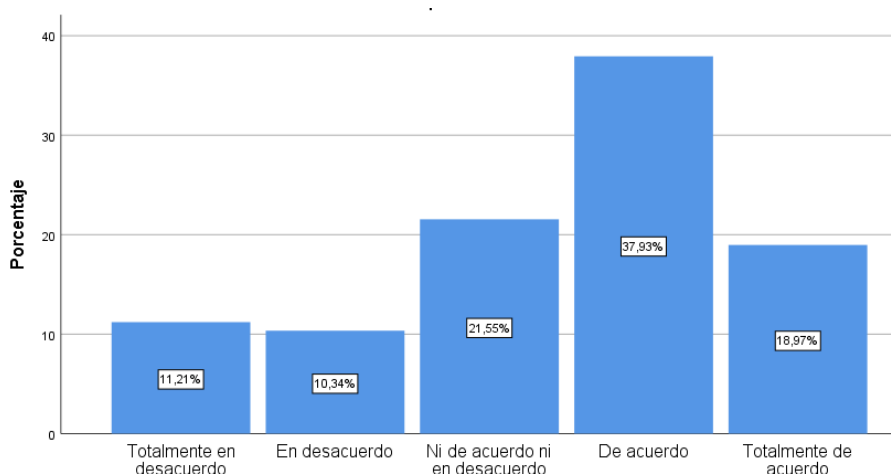
Tabla 2

Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	11,2
En desacuerdo	12	10,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	21,6
De acuerdo	44	37,9
Totalmente de acuerdo	22	19,0
	116	100,0

Figura 16

Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 16 se observa que un 11.21% (13) señalo que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 10.34% (12) indico que está en desacuerdo, el 21.55 % (12) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 37.93% (44) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 18.97% (22) indico que está totalmente de acuerdo con Proceso para integrar personas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

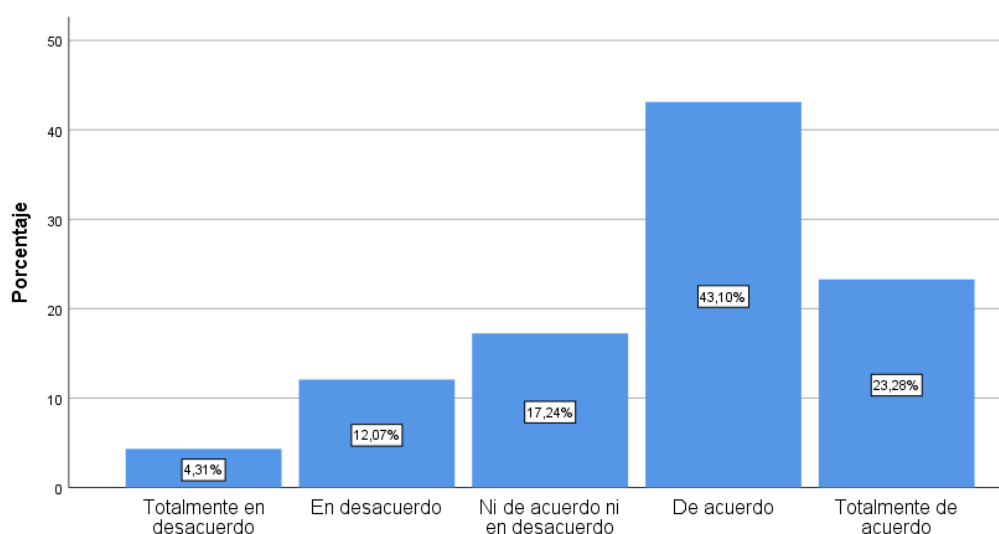
Tabla 3

Reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	4,3
En desacuerdo	14	12,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	17,2
De acuerdo	50	43,1
Totalmente de acuerdo	27	23,3
	116	100,0

Figura 17

Reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 17 se observa que un 4.31% (5) señalo que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 12.07% (14) indico que está en desacuerdo, el 17.24 % (14) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 43.10% (50) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 23.28% (27) indico que está totalmente de acuerdo con Reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

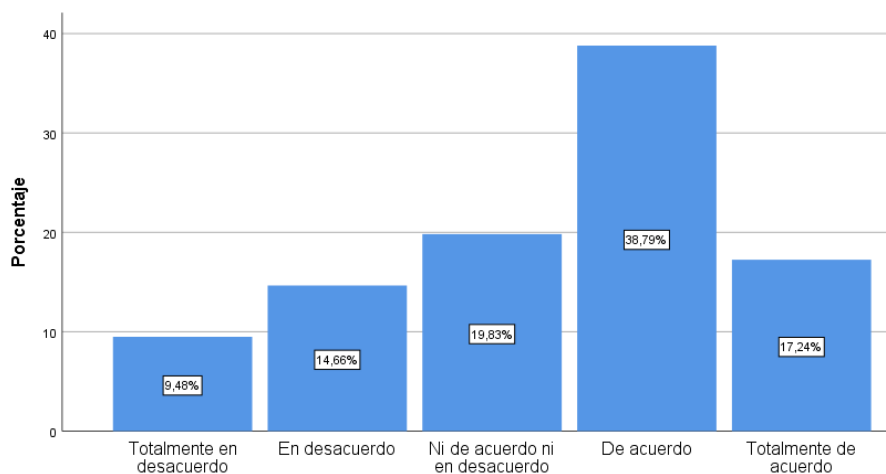
Tabla 4

Selección del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	9,5
En desacuerdo	17	14,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	19,8
De acuerdo	45	38,8
Totalmente de acuerdo	20	17,2
	116	100,0

Figura 18

Selección del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 18 se observa que un 9.48% (11) señaló que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 14.66% (17) indicó que está en desacuerdo, el 19.83 % (23) indicó que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 38.79% (45) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 17.24% (20) indicó que está totalmente de acuerdo con Selección del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

5.1.2 Estudio descriptivo de la variable competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

Las dimensiones de la variable fueron: Habilidades Cognitivas (duras), Competencias Actitudinales (blandas) y Competencias Procedimentales

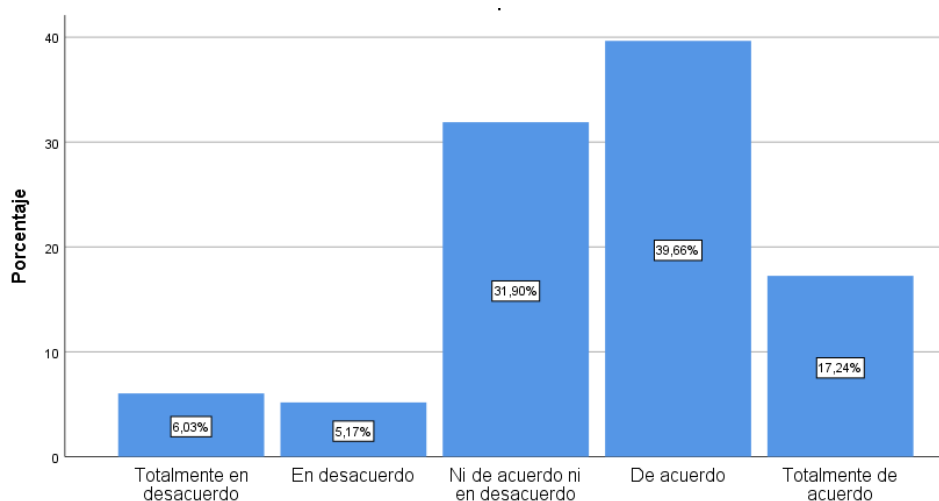
Tabla 5

Competencias laborales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	6,0
En desacuerdo	6	5,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	31,9
De acuerdo	46	39,7
Totalmente de acuerdo	20	17,2
	116	100,0

Figura 19

Competencias laborales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 19 se observa que un 6.03% (7) señalo que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 5.17% (6) indico que está en desacuerdo, el 31.90 % (37) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 39.66% (46) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 17.24% (20) indico que está totalmente de acuerdo con Competencias laborales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

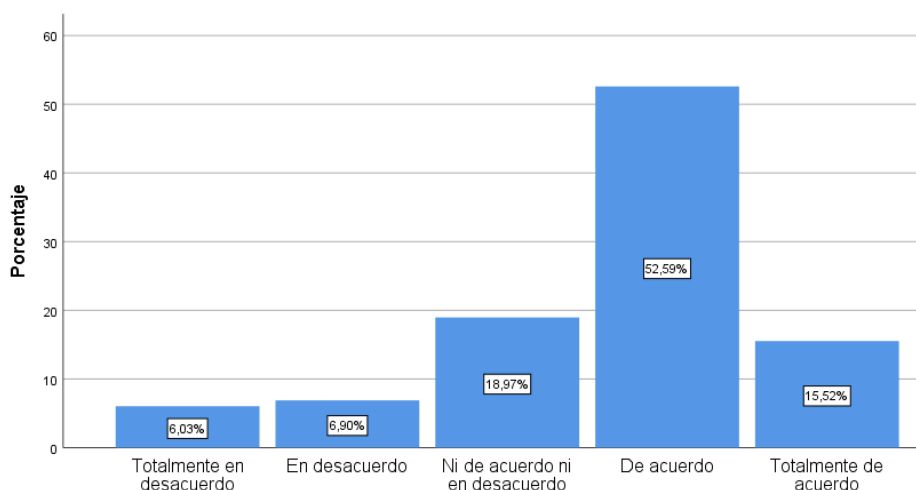
Tabla 6

Habilidades cognitivas del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	6,0
En desacuerdo	8	6,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19,0
De acuerdo	61	52,6
Totalmente de acuerdo	18	15,5
	116	100,0

Figura 20

Habilidades cognitivas del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 20 se observa que un 6.03% (7) señaló que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 6.90% (8) indicó que está en desacuerdo, el 19 % (22) indicó que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 52.59% (61) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 15.52% (18) indicó que está totalmente de acuerdo con las Habilidades cognitivas del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

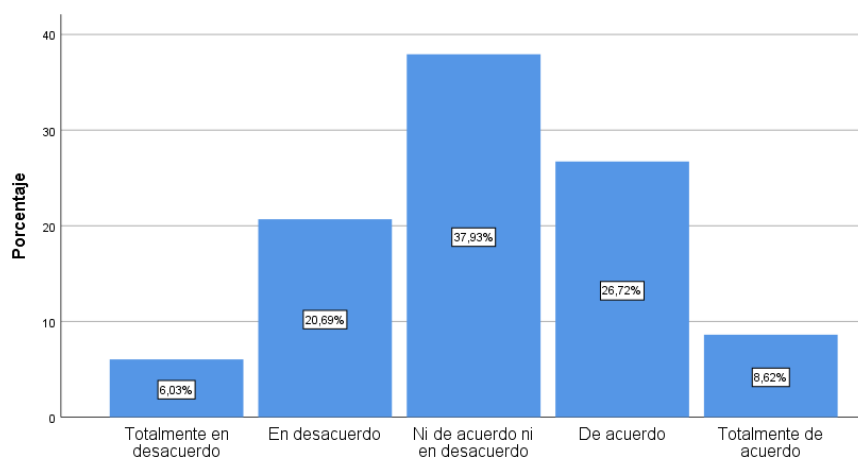
Tabla 7

Habilidades actitudinales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	6,0
En desacuerdo	24	20,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	37,9
De acuerdo	31	26,7
Totalmente de acuerdo	10	8,6
	116	100,0

Figura 21

Habilidades actitudinales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 8

En la tabla 8 y figura 21 se observa que un 6% (7) señalo que está totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 20.7% (24) indico que está en desacuerdo, el 37.9 % (44) indico que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 26.72% (31) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 8.62% (10) indico que está totalmente de acuerdo con las Habilidades actitudinales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Tabla 8

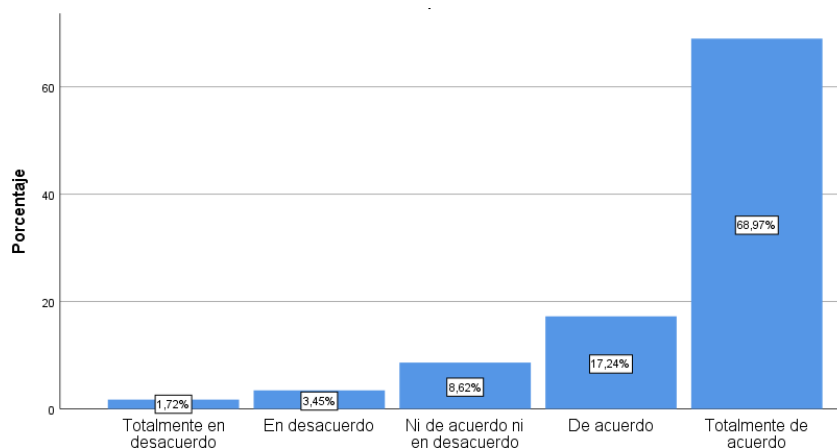
Competencias procedimentales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,7
En desacuerdo	4	3,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	8,6
De acuerdo	20	17,2
Totalmente de acuerdo	80	69,0
	116	100,0

Fuente: Elaborado por el autor a partir de la encuesta.

Figura 22

Competencias procedimentales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022



Fuente: Tabla 9

En la tabla 9 y figura 22 se observa que un 1.72% (2) señalaron que están totalmente en desacuerdo, por otro lado, el 3.45% (4) indicaron que están en desacuerdo, el 8.62% (10) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, además el 17.24% (20) indicaron que están de acuerdo. Finalmente 68.97% (80) indicaron que están totalmente de acuerdo con las Competencias procedimentales del personal en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 Proceso para integrar personas y competencias laborales en la municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

Interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación mediante el estadístico Tau_b de Kendall

CORRELACIONES

		VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES
Tau_b de Kendall	VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,280**
		N	116
	VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES	Coefficiente de correlación	,280**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	116

El coeficiente tau b es $\tau = 0.280$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Hipótesis general

Existe relación entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.46$

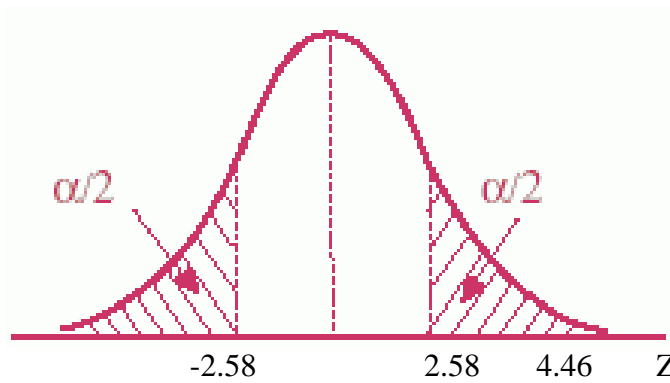
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.28$

$N = 116$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



La relación Z ca $> Z_{cr}$ $4.46 > 2.58$, evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Cálculo del coeficiente de correlación mediante el estadístico Tau_b de Kendall

Correlaciones

	VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS		VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	HABILIDADES COGNITIVAS
Tau_b de Kendall	VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,206**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	116	116
	HABILIDADES COGNITIVAS	Coefficiente de correlación	,206**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	116	116

El coeficiente tau b es $\tau = 0.206$ y significación bilateral de $p=0.002$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Hipótesis Especifica 1

Existe relación entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 3.28$

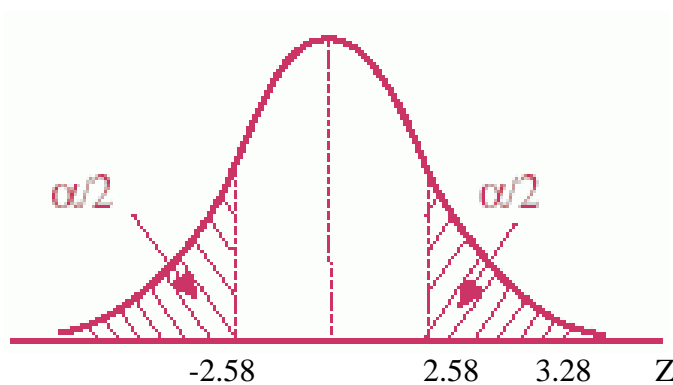
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.206$

$N = 116$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



La relación $Z_{ca} > Z_{cr}$ $3.28 > 2.58$, evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Cálculo del coeficiente de correlación mediante el estadístico Tau_b de Kendall

Correlaciones

		VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	HABILIDADES ACTITUDINALES
Tau_b de Kendall	VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,283**
		N	,000
	HABILIDADES ACTITUDINALES	116	116
		Coefficiente de correlación	,283**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		116	116

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

El coeficiente tau b es $\tau = 0.283$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Hipótesis Especifica 2

Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

$$H_0: \tau = 0$$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$, la $Z_{crítica} = 2.58$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 4.50$

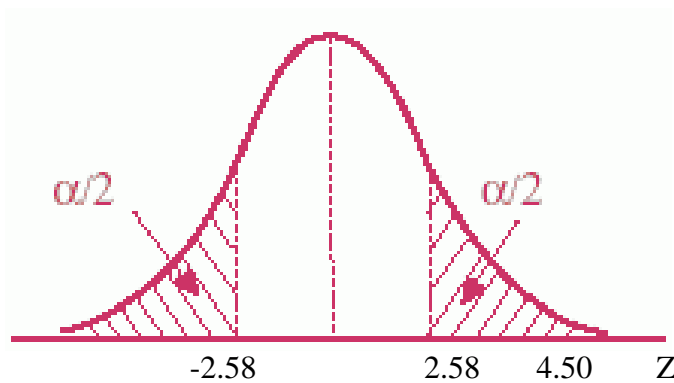
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.283$$

$$N = 116$$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{crítica}$



La relación Z ca $> Z$ cr $4.50 > 2.58$, evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Cálculo del coeficiente de correlación mediante el estadístico Tau_b de Kendall

Correlaciones

		VARIABLE PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS		HABILIDADES PROCEDIMENTALES	
Tau_b de Kendall	VARIABLE PROCESO PARA	Coefficiente de correlación	1,000	,151*	
	INTEGRAR PERSONAS	Sig. (bilateral)	.	,028	
		N	116	116	
	HABILIDADES	Coefficiente de correlación	,151*	1,000	
	PROCEDIMENTALES	Sig. (bilateral)	,028	.	
		N	116	116	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente tau b es $\tau = 0.151$ y significación bilateral de $p=0.028$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es ligera casi insignificante entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

Prueba de hipótesis

1. Formulación de la hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022

$H_0: \tau = 0$

H_1 : Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$, la $Z_{crítica} = 1.96$

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene $Z = 2.40$

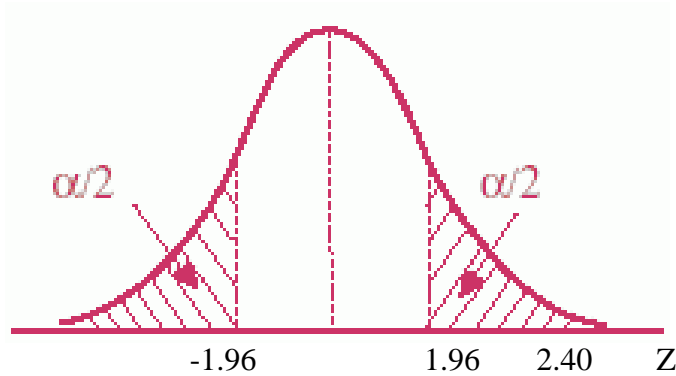
$Z_{crítica} = 1.96$

$\tau = 0.151$

$N = 116$

4. Regla de decisión

Se comparan Z_{cal} con la $Z_{critica}$



La relación $Z_{ca} > Z_{cr}$ $2.40 > 1.96$, evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según el *objetivo general*, la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente tau b es $\tau = 0.280$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, datos que al ser comparados con lo encontrado por Sanchez J. (2020) Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una Municipalidad Distrital de Lima – 2020, Universidad Privada del Norte. Concluye que existe una relación positiva y moderada entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. A través del coeficiente de correlación ($r=0,632$) la hipótesis es aceptada y los resultados dejan evidencia que las dimensiones que guardan relación significativa con el desempeño laboral son: el reclutamiento y la evaluación de personal. Además, con estos datos el proceso para integrar a las personas, para Chiavenato, I. (2009) Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. (p. 15). Por otro lado, para Olmos (2022) La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.
2. Según el *objetivo específico 1*, establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, el coeficiente tau b es $\tau = 0.206$ y significación bilateral de $p=0.002$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades

cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho , datos que al ser comparados con lo encontrado por Barrientos C. y Moreno M. (2022) Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huamanga año 2022, Universidad Cesar Vallejo. Quienes concluyeron que existe correlación entre el Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, asimismo, el Proceso de selección de personal se vincula con la productividad, eficacia y eficiencia de la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2020. Además, Para liderazgointegral.com (2022), se refiere a las llamadas Hard (duras) Skills o habilidades duras, como las destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y en ocasiones en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias.

3. Según el *objetivo específico 2*, establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente tau b es $\tau = 0.283$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022, datos que al ser comparados con lo encontrado por Pérez J. (2020) Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020, Universidad Cesar Vallejo. Quien concluyo que los resultados determinaron que la variable selección del personal tiene una correlación muy significativa ($p < 0.05$) y en grado alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote, 2020. Además, para Quiroa (2022), Las habilidades blandas son aquellos atributos que

permiten actuar de manera efectiva. Confluyen una combinación de destrezas destinadas a tener una buena interrelación; es decir, saber escuchar, dialogar, comunicarse, liderar, estimular, delegar, analizar, juzgar, negociar y arribar a acuerdos.

4. Según el *objetivo específico 3*, establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente tau b es $\tau = 0.151$ y significación bilateral de $p=0.028$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es ligera casi insignificante entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, datos que al ser comparados con lo encontrado por Huamán F. (2020) Gestión del talento humano y selección de personal en una municipalidad de la provincia de Pasco, año 2020. Universidad Cesar Vallejo. Con estos resultados concluye que después del análisis de los datos se obtuvieron los resultados donde se manifiesta que Gestión del Talento Humanos es de carácter alto con un 64.2%, un 35.8% que es de nivel Medio. En la variable Selección de personal se obtuvo un 61.2% considerando que es medio y un 6.0% que es bajo; obteniendo un $Rho = 0.414$ corroborando con un grado de significancia de $p=0.000$ que es $p < 0.05$, por lo consiguiente se obtiene que hay correlación positiva media. Además, Para Díaz Barriga & Hernández Rojas (2007), esta competencia es saber hacer o saber procedimental es aquel conocimiento que se refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la investigación realizada se ha establecido que, sabiendo que el coeficiente tau b es $\tau = 0.280$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho. Se concluye que existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.
2. Se logró comprobar que el coeficiente tau b es $\tau = 0.206$ y significación bilateral de $p=0.002$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Se concluye que existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar las habilidades cognitivas son destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y en ocasiones en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias.
3. Por otro lado, se puede evidenciar que el coeficiente tau b es $\tau = 0.283$ y significación bilateral de $p=0.000$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es baja entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Se concluye, existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres

Dorregaray, Ayacucho 2022, con un nivel de significancia del 99%. Es necesario mencionar las habilidades blandas son aquellos atributos que permiten actuar de manera efectiva. Confluyen una combinación de destrezas destinadas a tener una buena interrelación; es decir, saber escuchar, dialogar, comunicarse, liderar, estimular, delegar, analizar, juzgar, negociar y arribar a acuerdos.

4. Finalmente, se logró comprobar también que el coeficiente tau b es $\tau = 0.151$ y significación bilateral de $p=0.028$, en base al intervalo de interpretación, se establece que relación es ligera casi insignificante entre el proceso para integrar personas, equipos y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022, se concluyó que existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022, estadísticamente, con un nivel de significancia del 99%. Es por ello que debemos destacar el saber hacer o saber procedimental es aquel conocimiento que se refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos. Se puede decir que a diferencia del saber qué, que es de tipo declarativo y teórico, el saber procedimental es de tipo práctico, porque está basado en la realización de varias acciones u operaciones.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, llevar a cabo un estudio a mayor profundidad y de forma constante, con respecto al proceso de integrar personas y competencias laborales con el objetivo de conocer la situación organizacional e implementar estrategias y actividades para su aplicación y lograr la mejora continua en el servicio que ofrece.
2. *Para el objetivo 1*, se recomienda realizar capacitación constante de los colaboradores, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que los colaboradores actualicen sus conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que los colaboradores actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos aquellos que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen sus desempeño dentro de la institución y estén más preparados para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar sus competencias laborales.
3. *Para el objetivo 2*, se recomienda implementar un plan de evaluación a las habilidades interpersonales los cuales se da en cada área de la institución ya que es importante identificar cual es el desempeño laboral e incentivar la mejora; con esto se puede generar en los colaboradores la identificación con los objetivos organizacionales.
4. *Para el objetivo 3*, se recomienda realizar un diagnóstico a todos los colaboradores de la institución para de esta manera identificar si las competencias técnicas con las que cuentan en la actualidad ha sido perfeccionada y es la adecuada para la función que se desempeña en cada área, con esa referencia se puede programar capacitaciones para fortalecer las competencias técnicas o mejorarlas. Finalmente es importante tener en cuenta que en muchas instituciones del estado cuentan con una serie de instrumentos y

herramientas para la gestión empresarial; sin embargo, no se hace el seguimiento respectivo a través por ejemplo de indicadores de desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Alvarenga M. ,Karla María Corvera Amaya y Marcela Alexandra Serrano Guevara (2018) *En su Artículo Científico “Realidad y Reflexión” Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018,Chile .*
<https://www.camjol.info/index.php/RyR/article/view/10643>
- Arevalo, Y. (2020). Gestion del Talento Humano por competencias y su relacion con la motivacion de los colaboradores de una Municipalidad de la Region Lambayeque, Peru 2019. Lambayeque, Peru. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Barrios Hernandez, K. C., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la Gestion del Talento Humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinamicas. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Barrientos Rivera, Caterin Creta y Moreno Ore, Marileydi (2022) *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huamanga año 2022,Universidad Cesar Vallejo*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98561>
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Bonnefoy y Armijo (2005) desempeño de la gestión pública
- Chiavenato , I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- León C. (2021), El Proceso de Selección y su efecto en el desempeño laboral en el

- LiderazgoIntegral.com. (2022). Hard Skill,Soft Skill. Obtenido de <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/hard-skills/>
- Marta Alles (2007) La gestión de los recursos por competencias
- Manjarres A. (2013) estudio realizado sobre el Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias
- Medina, J., & Molina, M. (2018). Análisis comparativo de la evolución de la Gestión de Talento Humano de la empresa CNT Corporación Nacional de Telecomunicaciones Agencia . Ecuador: Corporacion Nacional de Telecomunicaciones Agencia (Cotopaxi).
- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la Investigacion Cuantitativa-Cualitativa y Redaccion de la Tesis. Unidades Ediciones 5ta Edicion. Obtenido de https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Olmos, A. (5 de Enero de 2022). Competencia Laboral. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Oseda, M. M. (2008). Metodología de la Investigacion. Huancayo: Ed.Piramide Vallejo.
- Pérez Tocas, Jhoel Antonio (2020) *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020,Universidad Cesar Vallejo.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52988>
- Quiroa, M. (5 de Enero de 2022). Competencia Laboral. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Sanchez Cruz, Jhonaiquer (2020) *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima – 2020,Unversidad Privada del Norte.*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29822>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Pearson Education Mexico.

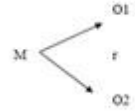
Vizueté Muñoz, Julio Mauricio y Solís Moreno, Estuardo Edisson (2020) *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.	Variable (V1)		M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético-Deductivo, Analítico – Sintético
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	PROCESO PARA INTEGRAR A LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Básica • Nivel de Investigación: Correlacional
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?	OE1. Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas, equipos y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.	H1. Existe relación entre el proceso para integrar personas y las habilidades cognitivas en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	Variable (V2) COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Cognitivas (duras) • Competencias Actitudinales (blandas) • Competencias Procedimentales 	 <ul style="list-style-type: none"> • Población y Muestra Población: 164 Muestra: 116 • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?	OE2. Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	H2. Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias actitudinales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022.			
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022?	OE3. Establecer la relación que existe entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022	H3. Existe relación entre el proceso para integrar personas y las competencias procedimentales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V1): Proceso para integrar personas	Para Chiavenato, I. (2009) "Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal." (p. 15)	Para determinar los aspectos del proceso para integrar a las personas, se obtendrá la respuesta de los 18 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Define el perfil que requiere la organización Existe aspectos importantes para determinar el perfil Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado Existe medios de reclutamiento en la institución 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes Reconoce entrevistas estructuradas por competencias Reconoce que la evaluación especifica se desarrolla con simulaciones de casos que sucede en la institución 	
VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Según Olmos (2022) La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa	Para determinar los aspectos de las competencias laborales, se obtendrá la respuesta de los 12 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos..	Habilidades cognitivas (duras)	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos adquiridos en su vida profesional Capacitaciones de nivel avanzado Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Habilidades Actitudinales (blandas)	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interpersonal Resolución de conflictos Liderazgo 	
			Habilidades Procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas Conocimiento técnico 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Proceso para integrar personas	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Define el perfil que requiere la organización Existe aspectos importantes para determinar el perfil Reconoce las campañas institucionales de reclutamiento. Reconoce los requisitos para postular a un puesto determinado Existe medios de reclutamiento en la institución 	<ol style="list-style-type: none"> Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted Definen el perfil de profesional que requiere al convocar una plaza. La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto. La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo La institución considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo. La institución utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento. Reconoce que la institución alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan. Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado. La institución utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo. La institución utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo. 	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
	Selección	<ul style="list-style-type: none"> Aplican diferentes pruebas para una selección selectiva de personal. Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes Reconoce entrevistas estructuradas por competencias Reconoce que la evaluación específica se desarrolla con simulaciones de casos que sucede en la institución 	<ol style="list-style-type: none"> La institución solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes. La institución aplica la etapa de preselección al puesto que postula. Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico. Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional. En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas. En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere. Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo. En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento. 		ORDINAL

VARIABLE (V2): Competencias Laborales	Habilidades cognitivas (duras)	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos adquiridos en su vida profesional • Capacitaciones de nivel avanzado • Técnicas de destrezas para desarrollar determinadas tareas 	<p>20. El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Considera usted que en la institución le permite a través de la capacitación construir nuevo conocimiento. 2. En la institución le permiten desarrollar sus competencias, sin temor a equivocarse. 3. Considera usted que cuando un colaborador aprende nuevas habilidades o tiene ideas innovadoras, su productividad y rendimiento mejoran sustancialmente 4. Considera usted que debe de compartir lo aprendido con sus compañeros de trabajo para que, en caso de que se retire de la institución, el conocimiento no se vaya con él. 5. Considera usted que las personas que pasan gran parte de su tiempo trabajando en equipo, tienden a coordinar de tal manera que aprenden como grupo. 6. Considera usted que el aprendizaje organizacional es el proceso de obtener conocimiento relacionado con su función y usarlo para adaptarse a un entorno cambiante y aumentar su eficiencia. 7. Como colaborador en la institución, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades. 8. Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la institución. 9. Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo. 10. Como colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución. 11. Considera que trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo es el adecuado 12. Considera usted que la interacción entre los empleados de la misma o de diferentes jerarquías es de suma importancia, por lo que es importante incluirla en la estrategia de comunicaciones de la institución 	Escala de Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
	Habilidades Actitudinales (blandas)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interpersonal • Resolución de conflictos • Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Considera usted que los conflictos en la institución son provocados por una mala comunicación. 14. Considera usted que las tareas que no han sido bien definidas, falta de información, interferencias o fallos en los canales de comunicación provocan una mala comunicación. 15. En la institución se establece canales de comunicación que propicien espacios de escucha. 16. En la institución se establece reuniones periódicas para escuchar sugerencias, puntos fuertes y débiles del trabajo, pedidos, etc., y ofrece siempre retroalimentación (feedback) 17. Usted considera que cuando se da un conflicto en la institución los directivos buscan la solución más óptima motivando la comunicación que existe entre las partes, así mismo, el dar una solución que al final resulte favorable para los involucrados. 	

		<p>18. Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa.</p> <p>19. Como colaborador está de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias características individuales.</p> <p>20. El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía.</p> <p>21. Está de acuerdo que, como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área.</p> <p>22. El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la institución</p>		
Habilidades Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas • Conocimiento técnico 	<p>23. La institución realiza capacitaciones para el manejo de herramientas que permitan su buen desenvolvimiento dentro del área en donde labora.</p> <p>24. Considera que es importante contar con conocimientos técnicos.</p>		

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE EL PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2022

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad establecer el proceso para integrar personas.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

- 5 = Totalmente de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: RECLUTAMIENTO						
1	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	1	2	3	4	5
2	Definen el perfil de profesional que requiere al convocar una plaza.	1	2	3	4	5
3	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	1	2	3	4	5
4	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	1	2	3	4	5
5	La institución considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
6	La institución utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento	1	2	3	4	5
7	Reconoce que la institución alcanza una marca empleadora que se valora entre quienes postulan.	1	2	3	4	5
8	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado.	1	2	3	4	5
9	La institución utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
10	La institución utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
11	La institución solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes..	1	2	3	4	5
12	La institución aplica la etapa de preselección al puesto que postula	1	2	3	4	5
13	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.	1	2	3	4	5
14	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento adicional.	1	2	3	4	5
15	En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.	1	2	3	4	5
16	En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere	1	2	3	4	5
17	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
18	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo	1	2	3	4	5
19	En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento.	1	2	3	4	5
20	El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE EL PROCESO PARA
INTEGRAR PERSONAS Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL ANDRES AVELINO CACERES DORREGARAY,
AYACUCHO 2022**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer las competencias laborales

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

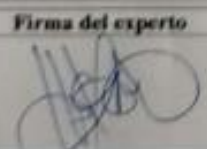
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
DI: HABILIDADES COGNITIVAS (DURAS)						
1	Considera usted que en la institución le permite a través de la capacitación construir nuevo conocimiento.	1	2	3	4	5
2	En la institución le permiten desarrollar sus competencias, sin temor a equivocarse.	1	2	3	4	5
3	Considera usted que cuando un colaborador aprende nuevas habilidades o tiene ideas innovadoras, su productividad y rendimiento mejoran sustancialmente	1	2	3	4	5
4	Considera usted que debe de compartir lo aprendido con sus compañeros de trabajo para que, en caso de que se retire de la institución, el conocimiento no se vaya con él.	1	2	3	4	5
5	Considera usted que las personas que pasan gran parte de su tiempo trabajando en equipo, tienden a coordinar de tal manera que aprenden como grupo.	1	2	3	4	5
6	Considera usted que el aprendizaje organizacional es el proceso de obtener conocimiento relacionado con su función y usarlo para adaptarse a un entorno cambiante y aumentar su eficiencia.	1	2	3	4	5
7	Como colaborador en la institución, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
8	Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la institución.	1	2	3	4	5
9	Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo.	1	2	3	4	5
10	Como colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución.	1	2	3	4	5
11	Considera que trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo es el adecuado	1	2	3	4	5
12	Considera usted que la interacción entre los empleados de la misma o de diferentes jerarquías es de suma importancia, por lo que es importante incluirla en la estrategia de comunicaciones de la institución	1	2	3	4	5
13	Considera usted que los conflictos en la institución son provocados por una mala comunicación	1	2	3	4	5
14	Considera usted que las tareas que no han sido bien definidas, falta de información, interferencias o fallos en los canales de comunicación provocan una mala comunicación.	1	2	3	4	5
15	En la institución se establece canales de comunicación que propicien espacios de escucha.	1	2	3	4	5
16	En la institución se establece reuniones periódicas para escuchar sugerencias, puntos fuertes y débiles del trabajo, pedidos, etc., y ofrece siempre retroalimentación (feedback)	1	2	3	4	5
17	Usted considera que cuando se da un conflicto en la institución los directivos buscan la solución más óptima motivando la comunicación que existe entre las partes, así mismo, el dar una solución que al final resulte favorable para los involucrados.	1	2	3	4	5
18	Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa.	1	2	3	4	5
19	Como colaborador está de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias características individuales	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																				
I. DATOS GENERALES																				
Apellidos y nombres del experto: <u>CERRON ALIAGA MIGUEL</u>										DNI:		<u>19807450</u>								
Grado Académico: <u>MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA</u>										Cargo:		<u>DOCENTE</u>								
Institución donde labora: <u>Universidad Peruana Los Andes</u>										Teléfono:		<u>964828700</u>								
Proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Bello Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022																				
Tesis: <u>Licás Retamozo Ander- Nadya Evelyn Herreras Bojorquez</u>																				
VARIABLE (I): PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS																				
II. ASPECTOS A EVALUAR																				
INDICADORES	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
	00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
	05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos																			
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			
PUNTAJE PARCIAL																				
PUNTAJE TOTAL																				
VALORACIÓN																				
PROMEDIO		Puntaje										<u>93 %</u>								
PROMEDIO		<u>9</u>										<u>93 %</u>								
Opinión de aplicabilidad:																				
Firma del experto																				
																				

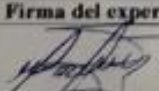
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELEN			
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		×		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos																		×		
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			✓	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			×	
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

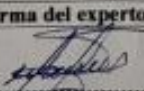
VALORACIÓN		
PROMEDIO	Puntaje	94 %
	9	

Opinión de aplicabilidad:

Firma del experto



FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																																							
DATOS GENERALES																																							
Apellidos y nombres del experto: MARTINEZ VITOR PAUL										DNI:		20080863																											
Grado Académico: MAESTRO EN ADM. EST. EMPRESAS										Cargo:		DOCENTE																											
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes										Teléfono:		964306674																											
Proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022																																							
Fesista: Licas Retamozo Ander- Nadya Evelin Herreras Bojorquez																																							
VARIABLE (I): PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS																																							
II. ASPECTOS A EVALUAR																																							
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE																					
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%																					
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95																			
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																																					X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																																						X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																																						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																																						X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos																																						X
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																																						X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																																						X
PUNTAJE PARCIAL																																							
PUNTAJE TOTAL																																							
VALORACIÓN																																							
PROMEDIO										Puntaje										92 %																			
9										9																													
Opinión de aplicabilidad:																																							
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">Firma del experto</p>  <p style="text-align: center;">Miro, Paul Deulo-Martinez Vilar ADMINISTRADOR</p> </div>																																							

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																				
I. DATOS GENERALES																				
Apellidos y nombres del experto: <u>ADRIVEL VILAR PAUL</u>											DNI:		<u>20050863</u>							
Grado Académico: <u>MAESTRO EN ADM. EST. EMP.</u>											Cargo:		<u>DOCENTE</u>							
Institución donde labora: <u>Universidad Peruana Los Andes</u>											Teléfono:		<u>964 306674</u>							
Proceso para integrar personas y competencias laborales en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022																				
Tesis: <u>Licas Retamozo Ander- Nadya Evelin Herreras Bojorquez</u>																				
VARIABLE (I): <u>COMPETENCIAS LABORALES</u>																				
II. ASPECTOS A EVALUAR																				
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE		
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%		
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos																		X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																		X	X
PUNTAJE PARCIAL																				
PUNTAJE TOTAL																				
VALORACIÓN																				
PROMEDIO											Puntaje		93 %							
											9									
Opinión de aplicabilidad:																				
Firma del experto																				
 Mtra. Paul Denis Martínez Vilár																				

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

VARIABLE	PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS																		
DIMENSION	RECLUTAMIENTO										SELECCIÓN								
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
SUJETOS																			
1	5	1	1	1	1	4	3	3	1	5	3	4	1	2	2	2	3	3	3
2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	1
3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	2	4	1	4	4	2	2	2	1
4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4
11	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	5	4
13	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	2
14	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
15	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4
18	5	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2
19	5	4	4	5	4	2	3	4	3	3	5	5	1	3	5	5	2	3	5
20	5	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2
21	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
22	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	5	4	4	1	2	5	4	5	3	3	5	5	1	4	5	3	1	3	1
24	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3
25	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2
26	5	5	5	3	3	1	3	5	5	5	5	5	1	4	5	4	3	3	5

27	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4
28	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
29	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4
30	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	3	4	3	2	2
31	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3
32	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5
33	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
35	4	3	3	4	4	2	2	4	1	1	2	4	1	2	5	3	2	4	3
36	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
37	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
40	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5
41	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	2
43	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4
44	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
46	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
50	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	2	4	4	1
54	5	1	1	1	1	4	3	3	1	5	3	4	1	2	2	2	3	3	3
55	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	1
56	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	2	4	1	4	4	2	2	2	1
57	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4
58	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3

59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2
60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4
62	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2
63	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4
64	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	5	4
66	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	2
67	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
68	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2
69	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
70	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4
71	5	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2
72	5	4	4	5	4	2	3	4	3	3	5	5	1	3	5	5	2	3	5
73	5	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2
74	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
75	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
76	5	4	4	1	2	5	4	5	3	3	5	5	1	4	5	3	1	3	1
77	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3
78	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2
79	5	5	5	3	3	1	3	5	5	5	5	5	1	4	5	4	3	3	5
80	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4
81	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5
82	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4
83	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	3	4	3	2	2
84	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3
85	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5

86	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
87	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
88	4	3	3	4	4	2	2	4	1	1	2	4	1	2	5	3	2	4	3
89	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
90	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
91	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3
92	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
93	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5
94	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	2
96	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4
97	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
98	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
99	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
100	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
103	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3
104	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	2	4	4	1
107	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
108	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
109	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4
110	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3

113	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3
114	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3
116	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	2	4	4	1

VARIABLE	COMPETENCIAS LABORALES																							
DIMENSION	HABILIDADES COGNITIVAS (DURAS)												HABILIDADES ACTITUDINALES										HABILIDADES PROCEDIMENTALES	
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
SUJETOS																								
1	1	1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	4	4	5	1	5
2	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	3	5	3	5	5	1	1	5
3	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	1	2	5
4	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	5	3	4	5	1	2	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4
6	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4
7	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3
8	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	1	3	5
10	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	1	3	3
13	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	1	3
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5
15	1	1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	1	1	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
17	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	2	5	4	3	5	1	4	5
18	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3
19	4	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	2	1	5	3	3	3	3	3	5
20	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4
21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
22	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
23	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	1	3	5	3	3	5	1	1	5
24	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4

26	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	5
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
28	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	
29	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	2	5	4	1	2	1	
31	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	
32	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
34	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	
36	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	
41	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	
42	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	
43	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	5	2	5	5	1	2	5	
44	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	5	3	
45	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	
47	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	1	3	5	
51	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
55	1	1	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	3	4	4	5	1	5	
56	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	3	5	3	5	5	1	1	5	
57	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	1	2	

58	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	5	3	4	5	1	2	4	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	
60	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	
61	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
63	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	1	3	5	
64	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
65	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
66	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	1	3	3	
67	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	1	3
68	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	
69	1	1	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	1	1	4	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	
71	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	2	5	4	3	5	1	4	5	
72	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	
73	4	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	2	1	5	3	3	3	3	3	5	
74	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	
75	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
76	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	
77	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	1	3	5	3	3	5	1	1	5	
78	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	
79	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	
80	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	5
81	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
82	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	
83	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
84	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	2	5	4	1	2	1	
85	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	
86	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
88	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
89	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO



SEÑOR:

Dr. ALCIDES ÑAÑA LUJAN

Alcalde de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho

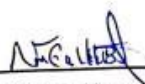
De mi especial consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo muy cordialmente, y a la vez hacer de su conocimiento que nosotros Srta. NADYA EVELIN HERRERAS BOJORQUEZ, identificado con DNI N°48137200 y LICAS RETAMOZO ANDER, identificada con DNI N° DNI 74448173 en calidad de investigadores, nos dirigimos a su despacho con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente a fin de que pueda brindarnos las facilidades del caso ya que tenemos el interés de realizar la investigación en la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, cuyo título es **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2022**, el objeto de esta solicitud, es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2022. Asimismo, comprometernos que una vez terminamos el proceso de análisis de los datos se entregara un ejemplar a su despacho.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto por parte de la Institución y que se tomara resguardo necesario para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución, de igual manera se entregará al personal un consentimiento informado donde se le invita a participar del proyecto y se le explique en qué consistirá la investigación.

Sin otro en particular y seguros de contar con su apoyo, hacemos propicia la ocasión para reiterarle las muestras de nuestra especial consideración y deseándole éxitos en la gestión que viene desarrollando en beneficio de la población estudiantil.

Huancayo, 06 de Setiembre del 2022


 Nadya E. Herreras Bojorquez
 DNI N°48137200


 Licas Retamoza Ander
 DNI N° 74448173