

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



**TESIS**

**Gestión de recursos humanos y competencias laborales en la  
Municipalidad provincial de Huancayo - 2022**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Zamantha, Acosta Canchanya.  
Bach. Yesenia, Condor Toscano.

Asesora : Mtra. Doris Isabel, Alvarado Canturin.

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos.

Fecha de inicio y  
Culminación : 08/11/2022 – 07/11/2023

Huancayo - Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS  
LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
HUANCAYO - 2022.**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Acosta Canchaya, Zamantha.  
Bach. Condor Toscano, Yesenia.

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
DR. MAITA FRANCO ABDON CASIANO

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Huancayo, 08 de marzo de 2024

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y  
COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2022.**

**ASESOR:**

**MTRA. DORIS ISABEL, ALVARADO CANTURIN.**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dedicado a mis adorados padres: Fredy y Sonia por su perseverancia, ejemplo de vida y apoyo incondicional para lograr nuestros objetivos de la culminación de nuestra carrera profesional.

Zamantha

Asimismo, esta tesis va dedicado a mis padres: Marcos e Irene ya que su apoyo absoluto y perseverante me permitieron conseguir mi objetivo de culminar mi carrera profesional.

Yesenia.

## **AGRADECIMIENTO**

Reconocer a la Universidad Peruana Los Andes por habernos brindado una sólida formación profesional, a la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, a nuestros docentes y asesor.

A los integrantes de la Municipalidad provincial de Huancayo por cooperar responsablemente con responder las encuestas con la finalidad de concretar la investigación.

Las autoras.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0179 - FCAC -2023

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

### GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. AGOSTA GANCHANYA ZAMANTHA  
 BACH. CONDOR TOIGANO YERENIA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

Fue analizado con fecha 12/12/2023; con 124 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **18** %.

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, 12 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINGAMI  
 JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS .....	ii
ASESOR: .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
Contenido de tablas .....	xii
Contenido de figuras .....	xiii
Resumen .....	xiv
Abstract .....	xv
Introducción.....	xvi
CAPITULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b> .....	19
1.2.2 Delimitación espacial.....	22
1.2.2 Delimitación temporal .....	22
1.2.3 Delimitación temática .....	22
<b>1.3. Formulación del problema</b> .....	23
1.3.1. Problema General .....	23
1.3.2. Problemas Específicos .....	23
1.4.1. Social .....	23
1.4.2. Teórica .....	24
1.4.3. Metodológica.....	24
<b>1.5. Objetivos</b> .....	25
1.5.1. Objetivo General .....	25
1.5.2. Objetivos Específicos .....	25
CAPITULO II.....	26
MARCO TEORICO.....	26
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	26
<b>2.2. Bases Teóricas o científicas</b> .....	34
2.2.1 Gestión de recursos humanos.....	34



2.2.2 Competencias laborales .....	40
<b>2.3. Marco Conceptual</b> .....	50
CAPITULO III .....	53
HIPOTESIS .....	53
<b>3.1 Hipótesis General</b> .....	53
<b>3.2 Hipótesis específicos</b> .....	53
<b>3.3 Variables</b> .....	53
<b>Operacionalización de la variable:</b> .....	54
METODOLOGÍA .....	55
4.1 Método general .....	55
4.1.1 Método científico.....	55
<b>4.2 Métodos específicos</b> .....	55
<b>4.3 Tipo de Investigación</b> .....	55
<b>4.3 Nivel de investigación</b> .....	56
<b>4.4 Diseño de la Investigación</b> .....	56
<b>4.5 Población y muestra</b> .....	57
<b>4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</b> .....	58
4.6.1 Confiabilidad del instrumento .....	58
<b>4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos</b> .....	61
<b>4.8 Aspectos éticos de la Investigación</b> .....	61
CAPÍTULO V.....	63
RESULTADOS .....	63
<b>5.1 Descripción de resultados</b> .....	63
5.1.1 Resultado de la variable gestión de recursos humanos.....	63
5.1.2 Resultado de la dimensión selección de personal .....	64
5.1.3 Resultados de la dimensión capacitación.....	65
5.1.4 Resultado de la dimensión evaluación.....	66
5.1.5 Resultados de la variable competencias laborales.....	67
5.1.6 Resultados de la dimensión motivación laboral.....	68
5.1.7 Dimensión desempeño laboral .....	69
5.1.8 Dimensión capacidad laboral .....	70
Prueba de hipótesis específica 1: .....	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74

CONCLUSIONES .....	79
RECOMENDACIONES .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	81

**Contenido de tablas**

Tabla 1. Gestión de recursos humanos.....	63
Tabla 2. Dimensión selección de personal .....	64
Tabla 3. Dimensión capacitación.....	65
Tabla 4. Dimensión de evaluación de personal .....	66
Tabla 5. Variable competencias laborales .....	67
Tabla 6. Dimensión motivación laboral .....	68
Tabla 7. Dimensión desempeño laboral .....	69
Tabla 8. Dimensión capacidad laboral.....	70

**Contenido de figuras**

Figura 1. Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huancayo.....	48
Figura 2. <i>Alfa de Cronbach variable 1</i> .....	59
Figura 3. <i>Alfa de Cronbach variable 2</i> .....	60
Figura 4. Resultado porcentual de gestión de recursos humanos .....	63
Figura 5. Resultado porcentual de selección de personal .....	64
Figura 6. Resultado porcentual de capacitación .....	65
Figura 7. Evaluación de personal.....	66
Figura 8. <i>Resultado porcentual Variable competencias laborales</i> .....	67
Figura 9. Resultado porcentual de motivación laboral .....	68
Figura 10. Resultado porcentual de desempeño laboral .....	69
Figura 11. Resultado porcentual de capacidad laboral .....	70

## Resumen

La investigación presentada a continuación, tiene de **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022, la cual planteó como **problema. general**: ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales?, también la **hipótesis general** fue: Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y las competencias laborales. La **metodología** utilizada corresponde al **método** científico y estadístico, el **tipo de investigación básico** no experimental, **alcance de investigación** correlacional y **diseño** descriptivo - correlacional. Dispusimos con una **muestra censal** de 91 colaboradores. Se utilizaron **dos instrumentos** validados y confiabilizados. Como **conclusión principal** se tiene que: Se determina que hay una correlación negativa muy baja equivalente a  $-0,197$  entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022. Por ende, se contrastó con la prueba de hipótesis donde el valor  $p=0,591 > \alpha=0,05$ ; y se acepta la **H<sub>0</sub>**. Por tal motivo, **se recomienda** a profundizar en el hallazgo de factores que estarían afectando a las variables de estudio, puesto que, a pesar de tener altos porcentajes de favorecer a la gestión de recursos humanos y las competencias laborales, las contrataciones de hipótesis aceptaron las hipótesis nulas.

**Palabras clave:** (variables y dimensiones): gestión de recursos humanos, competencias laborales, motivación laboral, desempeño laboral, capacidades.

## Abstract

The thesis presented below has the objective to determine the relationship between the management of human resources besides labor competencies in the Provincial Municipality of Huancayo, 2022, which has as a general problem: What relationship exists between the management of human resources and labor competencies? and the general hypothesis: There is a direct relationship between human resource management and labor competencies. The method used appertain to the scientific, descriptive, and statistical method, it's a no experimental also basic research, correlational and descriptive level research design. We worked with a census sample size of 91 employees. Two validated and reliable instruments were used. The main conclusion is that: It is figured out that there is an exceptionally low negative correlation equivalent to  $-0.197$  between human resource management and work motivation in the Provincial Government in Huancayo, 2022. What was checked with the hypothesis test where the  $p$ -value  $=0,591 > \alpha=0.05$ ; and the  $H_0$  is accepted. For this reason, it is recommended to delve into the finding of factors that would be affecting the study variables, since despite having high percentages of favoring human resource management and labor skills, the hypotheses hired accepted the hypotheses null.

**Keywords:** (variables and dimensions): Human resource management, job skills, job motivation, job performance, skills.

## Introducción

Actualmente nos ha tocado vivir en un mundo lleno de competencias laborales, que implica bastante exigencia en el desarrollo profesional y es más para poder llegar a satisfacer las necesidades que requiere un puesto de trabajo dentro de una organización, para ello, es de suma importancia las habilidades, aptitudes y destrezas que deben tener las personas para desenvolverse en las empresas y así contribuir de forma eficiente y enérgica a fin de llegar al éxito deseado por las entidades.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar la relación de la gestión de los recursos humanos y las competencias laborales de la Municipalidad provincial de Huancayo- 2022, ya que las organizaciones o empresas actualmente se enfocan en el cumplimiento de sus objetivos, y por ello, se necesita realizar una buena gestión del recurso humano que es un elemento muy importante en las instituciones, su correcta integración a un puesto es tener la competencia para realizar ciertas actividades que requiera la empresa u organización pública o privada.

Actualmente la gestión de recursos humanos se considera importante, así como el capital financiero y capital tecnológico, ya que, es una fuente de diferenciación y competitividad en el mercado. Para ello, es necesario las competencias laborales para poder gestionar con capacidad y conocimiento el patrimonio de la organización y llevarle al éxito a través de los personales que trabajan arduamente en este mundo lleno de cambios y desafíos.

Asimismo, para la permanencia de las organizaciones en el mercado es de suma importancia tener trabajadores capacitados, llenos de conocimientos y competentes para tomar decisiones consiguiendo buenos resultados en beneficio de la entidad.

Para (Rodríguez Sánchez, 2019) la competitividad de las instituciones se explica por el entorno y por factores internos que están relacionados por su gestión. Es decir, el

desarrollo de las organizaciones tiene influencia del contexto geográfico, político, económico y social. También, internamente influyen la forma de su organización, infraestructura, relaciones humanas, logística, planificación y demás elementos porque son un sistema debidamente interrelacionado.

Para la realización de la investigación, metodológicamente se determinó que, la investigación es científica es de tipo básica no experimental, con un nivel correlacional, diseño transversal- correlacional, se utilizó una muestra seleccionada estadísticamente, a cuyos sujetos se le aplicaron dos cuestionarios debidamente validados y aprobados, las técnicas de procesamiento y análisis de datos se presentan de manera descriptiva e inferencial, los cuales fueron procesados por medios electrónicos, sistematizados y clasificados que están establecidos en las unidades de análisis de las variables convenientes, los resultados se procesaron por IBM SPSS versión 25 y Excel 2019.

La estructuración de los contenidos del trabajo de investigación se organizó en las siguientes secciones:

**El capítulo I** muestra la descripción del problema, la delimitación espacial, temporal y tópico del estudio, el planteamiento del problema, su justificación teórica, práctica y metodológica están presentes al igual que el objetivo general y los específicos.

**El capítulo II** contiene los antecedentes respecto a nuestras variables, a nivel nacional e internacional, las bases teóricas, el marco conceptual; los cuales sustentan con base científica del tema de indagación, además se conceptualizan las variables y sus dimensiones.

**En el capítulo III** se establece nuestra conjetura general y específicas, la operacionalización de nuestras variables y respectivos indicadores, dimensiones, definición conceptual, la definición operacional y su escala o intervalos de medición de las variables.



**El capítulo IV** consta de los métodos de investigación que describe el procedimiento de la tesis realizada para este presente trabajo.

Finalmente, **el capítulo V** consta de los resultados descriptivos, inferenciales, discusión de resultados, conclusiones y se muestran las sugerencias/proposiciones de la investigación.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En estos tiempos las organizaciones han evolucionado de manera abismal, es más, para sobrevivir en el mercado de competencias es preciso la consumación de la innovación, maniobras, tecnologías y factor de recurso humano, ya que, hoy en día son los pilares del funcionamiento de las organizaciones. A medida que los años van pasando vemos los avances y tendencias que todas las organizaciones deben adecuarse para seguir en el mercado, para ello, las competencias de las personas juegan un papel muy importante y vital, ya que, su trabajo arduo es la pieza clave y fundamental para la supervivencia de las organizaciones.

Para el manejo en el área de recursos humanos es necesario contar con el profesional capacitado y aptos para enfrentar cualquier situación ante una problemática, más aún, es necesario las competencias laborales, de conocer cuáles son las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas para cubrir ese puesto de trabajo, donde llevará a cabo los aportes de sus conocimientos en la empresa.

La gestión del recurso humano en instituciones públicas es extremadamente importante además de vital, ya que las organizaciones establecen procesos para mantener a la planilla motivada, aunque a veces se generaran conflictos o reclamos e insatisfacción de los colaboradores, asimismo, existen métodos para poder minimizarlos o evitarlos, los cuales se deben seguir. Según (Miles, González, & Mandirola, 2018) dice que “los miembros de una organización no tienen las mismas motivaciones y necesidades, es por eso que, los gestores deben identificar las necesidades de cada colaborador”. Mientras que (Rodríguez Sánchez, 2019) nos menciona que existen diversas empresas que tienen mayor beneficio y otras menos, pero esto se debe a que los factores internos tienen mayor

incidencia en los resultados de la empresa. Es por eso que las organizaciones se enfocan en los resultados, pero no siempre se presta atención en los colaboradores y sus expectativas, identificándolas se mantendría motivados a los trabajadores, evitando la fuga de talentos y atrayendo a nuevos talentos a las organizaciones, todo esto mientras se mantenga, en palabras simples, una armonía en el entorno laboral o empresarial. Las municipalidades presentan deficiencias en ámbitos que no han sido muy bien estudiados es por eso, que se ha decidido contribuir con el elemento más importante “el recurso humano”, el cual brinda servicios a la población huancaína.

Las personas que brindan un servicio para las empresas o a la sociedad, como en las municipalidades deben tener ciertas competencias requeridas por el puesto desde competencias gerenciales hasta administrativas, además para (Méndez Arreaga, 2017) la gestión por competencias promueve la ganancia de nuevas aptitudes, destrezas y facultades y contribuye al desarrollo de empresas competitivas. En el lugar de su estudio, el departamento de recursos humanos de la Coop. Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, de Huehuetenango aún se ejecutan unas técnicas de manera tradicional, lo cual parece repetirse en nuestro contexto, es decir la Municipalidad de Huancayo. Los colaboradores permitirán el éxito de las organizaciones, entonces la autora recomendó la implementación de un modelo de administración del recurso humano eficiente, y que se desarrolle con tenacidad y tolerancia en situaciones de conflicto, además del cumplimiento de las actividades propuestas a pesar de su alta complejidad. Por su parte en el artículo científico de (Fierro Celis, 2017) nos dice que las competencias laborales son los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas y que el rol de la empresa es la creación de condiciones favorables para que el proceso de las actividades sea efectivo, ya que para el autor las personas tienen actitudes que dependen de las

motivaciones, siendo las actitudes modificadas mediante procesos los cuales pueden ser: entrenamientos o capacitaciones para anticipar riesgos.

Tanto los recursos humanos como las competencias laborales van de la mano pues se logrará los objetivos propuestos eficazmente, mediante y gracias a los colaboradores capacitados y motivados, además del apoyo de la empresa u organización con un plan de capacitación, tolerancia y planes de recompensa que según algunos autores citados van a permitir un desempeño y estabilidad laboral.

Observamos que, dentro de la sub de Gerencia de Administración de la Municipalidad provincial de Huancayo, tiene personal que carecen de conocimiento por falta capacitación, esto se puede observar en el tema de gestión de los documentos a la demora de atención y en ocasiones estos documentos tienen errores en su proceso. Como también en ocasiones este tipo de atenciones lo derivan a los practicantes de turno, que a pesar de un estar con un buen conocimiento se encuentran perdidos y desconocen el proceso de los tramites esto ocasiona un sobrecargar documentos para el personal como también para los usuarios que requieren estas atenciones.

Entre otras cosas que pudimos observar que el personal que tiene conocimientos sobre los procesos dentro del área o son nombrados, se incomodan enseñar a los otros personales que desconocen o les falta capacitación, indicando que se le sobrecargan más funciones de los cuales ellos no están remunerados, esto hace que el clima del trabajo no es el adecuado por que los demás perciben falta de compañerismo pero sin embargo entra un conflicto de saber si el realmente el personal contratado cumplía con todo los requisitos solicitados para el puesto o solo fue una elección fue subjetiva ya sea por amistad o afiliación política .

Visto el contexto previo, surge la inquietud de investigar la gestión de recursos humanos y su relación con las competencias laborales en la actual gestión de la Municipalidad Provincial Huancayo. En primera instancia se llevó a cabo la descripción teórica de cada variable, luego se aplicaron dos cuestionarios, para conocer en un nivel ordinal las características de cada variable y sus dimensiones. Por ejemplo, simultáneamente a la gestión de recursos humanos, se dio a conocer cómo se lleva a cabo la selección del personal, cómo se evalúa los desempeños, si el personal está capacitado.

Por otro lado, sobre las competencias laborales, se da a conocer los niveles de motivación de los colaboradores, sus niveles de desempeño, su capacidad laboral y si el colaborador muestra habilidades operativas, responsabilidad, orientación a la obtención de objetivos corporativos. La investigación se aplicó en la subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, considerando también los resultados son compartidos con dicha Oficina.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.2 Delimitación espacial**

La indagación se llevó a cabo en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial en Huancayo.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

Se realizó el análisis y observación en este tiempo: inició en noviembre del año 2022 y hasta fines de año de 2023.

### **1.2.3 Delimitación temática**

Temáticamente, este trabajo estuvo delimitado por variables:

## **1. Gestión de Recursos Humanos:**

Según (Atausinchi Puma, 2018) Menciona que la gestión de recursos humanos está encargada de gestionar, motivar, controlar y mantener un ambiente laboral adecuado, además de evaluar el desempeño del personal.

## **2. Competencias Laborales:**

Según (Toledo, 2018) está constituido por las personas y organizaciones, necesarias para mejorar el nivel competitivo de las organizaciones, a partir del desempeño de los trabajadores.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022?
2. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022?
3. ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las capacidades laborales en la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

El presente trabajo, por ser de nivel correlacional no soluciona problemas de manera directa, en cambio a partir de los resultados obtenidos, se propone recomendaciones para

que las autoridades de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, formulen planes de mejora para potenciar al mejoramiento de las competencias y la gestión del recurso humano, ello estaría beneficiando en la imagen institucional. Asimismo, en la actualidad es vital una buena gestión y servicios de calidad que se le brinda en beneficio a la ciudadanía o usuarios, ya que son fundamentales para el desarrollo y la contribución social.

#### **1.4.2. Teórica**

Se realizó una revisión a la bibliografía y fuentes científicas acerca de nuestras variables, gestión de recursos humanos y competencias laborales, para poder conocerlas y explicarlas con bases teóricas y legales, se explicará en qué consisten sus dimensiones, las cuales son comportamientos habituales, resultado de características y aptitudes innatas, y habilidades personales adquiridas. Mientras que la gestión de los recursos humanos maneja sus extensiones las cuales son selección de personal, compensación y desarrollo del personal, las cuales sirvió para obtener resultados e interpretarlos. Con la finalidad de contribuir con las generaciones futuras, ya que, serán relevante y servirá como conocimientos en la rama administrativa para aquellos que quieran lograr sus objetivos particulares y académicos.

#### **1.4.3. Metodológica**

Se revalida la vigencia del método científico, también los métodos estadísticos, de investigación bibliográfica, además se empleó instrumentos de recolección de datos cuestionarios que se aplicó a nuestra muestra, previamente validados por expertos y a través de medios electrónicos para su procesamiento estadístico y pueden ser útiles para otros investigadores que realizan investigaciones sobre temas similares.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral de la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022.
2. Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022.
3. Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales de la Municipalidad provincial de Huancayo, 2022.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes

##### **Antecedentes nacionales:**

León, (2020), en su informe científico para la obtención del título de Licenciada en Psicología Pública, en su tesis titulada: “*Competencias y Gestión de los Recursos Humanos*”, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.

Su problema general planteado fue: ¿Cuál es el estado del arte de las Competencias y Gestión de recursos humanos en los últimos cinco años?, como objetivos específicos; se buscó conceptualizar la importancia de la Gestión de Recursos Humanos basados en Competencias.

La metodología usada en la investigación fue la revisión bibliográfica, las cuales fueron analizadas y comparadas con los conceptos de Gestión de Recursos Humanos y competencias de diversas empresas nacionales como extranjeras.

Como conclusión la autora menciona que este tipo de gestión es eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Además, que las técnicas utilizadas para la gestión de R.R.H.H. adoptan con mayor frecuencia estrategias para la retención de talentos, es por eso que es fundamental la constante actualización de los colaboradores del área de Recursos Humanos para que tengan una respuesta adecuada y concorde con los retos exigidos por el entorno.

Toledo (2018) con su tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud titulada: “*Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí-2018*”, Universidad Cesar Vallejo, Lima.

El objetivo general planteado fue el siguiente: “Determinar qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochiri-2018”. Mientras la metodología de la tesis es de tipo básica, nivel correlacional y de diseño no experimental transversal.

La autora nos da como conclusión lo siguiente: mediante una correcta comunicación la organizadora de la Micro Red debería realizar las gestiones respectivas hacia la R.S. Huarochirí con fin de promover la gestión del talento humano, adjudicando las competencias laborales de los servidores en su encargatura para alcanzar la calidad de los servicios de salud estatal, para mantener a el colectivo con un excelente sistema de salud.

También menciona que con respecto a la motivación laboral se debe enfocar en los aspectos de mejoría económica, profesional, social y cultural ya que los servicios de atención primario potenciarían su atención.

Rescatamos que la valoración de las capacidades laborales permite lograr calidad de servicio, y que el desempeño laboral aunado a los deberes y derechos del colaborador permite un desarrollo de una cultura de meritocracia beneficiosa para el centro de trabajo.

Finalmente, como conclusión principal nos menciona que los objetivos planteados en su investigación tenían relación positiva, por ende, su hipótesis general y sus hipótesis específicas fueron validadas.

Capurro Quiroz & Noa Mamani (2019) para conseguir el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, titulada “*Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A de la ciudad de Arequipa, 2018*”, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa.

Por lo cual el objetivo fue establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo, asimismo, la metodología usada en la investigación es la recolección de datos, se utilizó un cuestionario realizado a 53 trabajadores, siendo esta una investigación de tipo cuantitativo y correlacional.

Por último, se llegó a estas terminaciones:

**Primero.** - existe relación positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, entonces si se emplea gestión por competencias el desempeño laboral se verá influenciado y los colaboradores se desempeñarán con todas sus capacidades.

**Segundo.** – el descriptivo de cada puesto debe ser actualizado constantemente ya que se podrá seleccionar y atraer colaboradores que se encuentre capacitados.

**Tercero.** – existe correspondencia positiva media entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral, es decir que se debe tener en cuenta la evaluación para medir las capacidades, metas o habilidades además de identificar falencias para dar un feedback.

Finalmente, podemos decir que existe relación positiva débil entre la remuneración y beneficios y desempeño laboral.

Cayotopa Delgado (2017) para lograr el título profesional de licenciado en Administración de Empresas, en su tesis titulado “*Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC Chiclayo- 2015*”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Cuyo objetivo principal fue; desarrollar una propuesta para la gestión por competencias para el recurso humano en la empresa Grupo RTP S.A.C. En la ciudad de Chiclayo, además de desarrollar una propuesta para que en un futuro se integre en la empresa.

Mientras su metodología fue de tipo exploratorio y descriptivo, además se utilizó un cuestionario a 25 colaboradores de la Empresa Grupo RTP.

La autora concluyó en que las competencias cardinales más necesarias por parte de las empresas radicaron en: responsabilidad, ética, orientación de resultados, calidad de trabajo, persistencia, decisión e invención. Mientras que las específicas fueron: alta adaptabilidad, asistencia, confianza, destreza analítica, liderazgo, guía al comprador interno y externo, negociación, dialogo, organización y trabajo en unidad.

Bardales Torres (2019), en su tesis de Maestría en Dirección y Gestión del Talento Humano, titulada “*La gestión por competencias y su influencia en el desempeño profesional docente de una Institución Educativa de nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*”, Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

Cuyo objetivo general fue determinar si la gestión por competencia influye en el desempeño del profesional docente, también medir la gestión, medir el desempeño por competencias del profesional docente y medir la influencia entre la gestión por competencias y el desempeño profesional.

Como metodología se usó un cuestionario aplicado a 69 profesores de un colegio secundario público de Cajamarca; siendo esta una investigación de diseño no experimental- transversal, de tipo correlacional y enfoque cuantitativo.

Concluyendo en que, la hipótesis era positiva, ya que la gestión por competencias influye de manera significativa y positiva en el desempeño laboral.

Se menciona que el 22% de docentes tiene un nivel de gestión por competencias media; 77,9 % de docentes tiene un gestión por competencias alta.

### **Antecedentes internacionales**

Méndez Arreaga (2017) para la obtención de título en Licenciado en Administración de Empresas, su tesis de título, llamada "*Gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*", Universidad San Carlos de Guatemala.

La autora tenía como objetivo principal: Establecer la aplicación de la gestión de recursos humanos por competencias en la Coop. de ahorro y crédito "La Inmaculada Concepción, R.L" ubicada en Huehuetenango.

La metodología usada por la autora fue: un estudio descriptivo, con una muestra censal de 61 colaboradores, el instrumento usado fue una entrevista mixta

Concluyo lo siguiente: en la cooperativa se realizan los procesos de gestión de recursos humanos de la forma tradicional pues la descripción de puestos, reclutamiento y selección del personal, inducción, capacitación, además, los procesos se efectúan parcialmente y no existe registro escrito, entonces se concluye que la gestión por competencias no está presente en la organización.

Tampoco se evidencia la aplicación de recursos humanos en los procesos de gestión, la descripción de los puestos no está actualizada, la selección del personal y la inducción no está guiada por competencias, tampoco existe un programa de inducción, y pocas son las veces en las que se capacita ni recompensa al personal. Aunque se les otorga seguro de vida, pago de horas extras, paseos recreativos, almuerzos, reconocimiento por cumpleaños los colaboradores no se encuentran completamente satisfechos con el sueldo.

Madrid, Rodríguez Sánchez (2019) publicó su artículo científico Scielo, titulado: "*Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en*

*prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*”, Madrid, España.

Tenía como objetivo principal proponer un modelo para gestionar la motivación de los recursos humanos mediante las aportaciones de diferentes autores.

La metodología fue la elaboración de un estudio de caso de una empresa que tiene presencia en 100 países, siendo la muestra 4 miembros del comité de dirección y más de 40 informantes en diferentes niveles, a los que se le aplicó encuestas en los años de 2016 al 2018, y observacional durante todos los años de investigación desde 2013 al 2018.

Para dar respuesta a la siguiente interrogante ¿por qué empresas que invierte tiempo y recursos en gestión de RH, tiene empleados desmotivados e incluso muchos están buscando otras empresas para trabajar?; el autor concluyó con lo siguiente respecto a la gestión de recurso humanos: los líderes deben tratar de retener y atraer a los trabajadores virtuosos, logrando ventajas competitivas, se debe premiar a los colaboradores que se destaquen, incentivando a los demás a imitarlos, una gestión adecuada de las recompensas monetarias y/o ascensos de puesto genera responsabilidad, autonomía y reconocimiento. Finalmente, se dedujo que el personal satisfecho desarrolla su profesión, y su vida personal, además se sienten escuchados. Si los planes de la empresa son coherentes todo lo mencionado con anterioridad permitiría que se fomente una excelente reputación a la empresa, atrayendo nuevos talentos y la consecución de objetivos.

Álvarez & Santamaría (2021) publicaron la tesis para el título profesional de Administración de Empresas, la tesis de nombre “*Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla*”, Universidad de la Costa, Colombia.

Tenía como objetivo asociar la gestión del talento humano para la generación de valor de la empresa Sinergia S.A.S y diagnosticar la situación actual de la gestión de talento humano para generar valor.

Mientras que se usó el método cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y no correlacional; utilizándose como muestra a 25 personas del corporativo.

Concluyeron en que el modelo de gestión del talento humano enfocado a la generación de valor presente en algún porcentaje en la empresa es el de gestión por competencias y YB, los cuales obtienen beneficios del trabajador y diferenciar a la empresa. También mencionan que es positivamente considerable la interrelación entre la generación de valor y la gestión del talento humano, pues la habilidad de gestionar al recurso humano identificando los objetivos de la empresa y sus medios para lograrlos.

Ghiglione F. (2015) publicó la tesis de Maestría en Gestión Empresarial, titulada *“Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados. Desafíos para una adecuada evolución del desempeño”* Universidad Nacional de La Pampa, Argentina.

Presentaron como objetivo principal: conocer acerca de la necesidad de evaluaciones habituales sobre el desempeño del personal permanentemente en los entornos de la administración pública como costo necesario para la prosperidad en la gestión general y en específico de los recursos humanos.

Como metodología se manejó el de diseño descriptivo, cualitativa, aunque tiene matices cuantitativos usados mayormente en ciencias sociales; teniendo en cuenta sus objetivos se realizó una propuesta de herramienta, guía de recolección de datos.

Como conclusiones el autor indica que: los recursos humanos en las organizaciones son de suma importancia ya que, con el paso del tiempo, se ha plasmado

todo lo recopilado en libros, además de haber analizado y desarrollado teorías que interpretan el comportamiento, las motivaciones y necesidades del ser humano.

Ya que el recurso humano es el activo más trascendental de la empresa, pues de este depende el éxito o fracaso, los integrantes de la Honorable Cámara de Diputados son reflexivos con la necesidad de la elaboración de un sistema integral de gestión de recursos humanos en la que se pueda medir el aporte de cada colaborador con evaluaciones programadas y también plantear objetivos y acciones de mejora continua, pero lo mencionado con anterioridad aún no está presente en la organización, a pesar de lo beneficioso del aporte de esta implementación, pero existe la intención de proponer un sistema.

Finalmente nos menciona que el correcto funcionamiento se da mediante una buena repartición de la administración pública a sus subunidades para que desarrollen actividades de manera que se obtengan resultados.

Los equipos para la gestión de recursos humanos están asimilando nuevas estrategias, para retener talentos, es por eso por lo que la PhD colombiana Cardona Acevedo (2005) nos dice en su artículo científico titulado: “Las capacidades en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes”; para la autora las problemáticas que se planteó fueron las siguientes: ¿Cuál es la relación entre, competencias, capacidades e inteligencias? ¿Qué tipo de inteligencias se necesitan para los mercados de trabajo en la economía colombiana: segmentadas, duales, polivalentes o flexibles? ¿son las competencias básicas un referente fundamental para el trabajo? ¿Qué tipo de inteligencia permite que se lleve a cabo el trabajo?

Como principal metodología, la autora utilizó la investigación bibliográfica.



En sus conclusiones como resumen planteó, que la constante actualización y capacitación de los colaboradores permite que se respondan a los retos.

Nos dice también que las empresas priorizan el modelo conductual, pues se enfoca en las actitudes y conductas relacionadas a las actitudes, habilidades y conocimientos.

Es por eso que para la autora el resultado de su investigación es positivo, aunque falta realizar más estudios que apoyen y evidencien los mostrados en su estudio.

Con respecto a competencias laborales, la autora concluyó en su artículo, lo siguiente: la estrategia para desarrollar el trabajo es formar y evaluar las competencias laborales en la que se observe la inteligencia que evidencia capacidades; estrategia que se propone para el mundo del trabajo es formar y evaluar por competencias laborales desarrollando las inteligencias en que se evidencian las capacidades.

## **2.2. Bases Teóricas o científicas**

### **2.2.1 Gestión de recursos humanos**

#### **A. Definición**

Para Rodríguez Sánchez (2019) la gestión empresarial de recursos humanos es el proceso de influir en colaboradores para que este contribuya con la consecución de objetivos individuales y de la compañía, se necesita la creación y mantención de un esquema el cual permita que se trabaje en el logro de objetivos. En la gestión de recursos humanos se tiene en cuenta la motivación y la consecuente satisfacción en el ámbito laboral, como base para la mejora de una organización y la gestión de los líderes puede llegar a ser exitosa.

Para Chiavenato I. en su libro “General Theory of Administration” (2014) la gestión administrativa son las actividades que se inician para gestionar el esfuerzo de un

grupo, en otras palabras, son las actividades que se realizan para la consecución de metas u objetivos planteados, mediante actividades fundamentales, como la planeación, organización, dirección y control.

Mientras que, gestión de recursos humanos según Beardwell, Holden, & Claydon (2004) en su libro “Human Resource Management a Contemporary Approach” traducido al español Administración de recursos humanos. Un enfoque contemporáneo, ha definido a la gestión de recursos humanos como la *filosofía*, las prácticas y operaciones que involucran personas que realizan los procesos de gestión y dirección dentro de las instituciones o empresas.

## **B. Modelo de gestión de factores de recursos humanos**

Existen múltiples factores o dimensiones, siendo los siguientes propuestos los que se usará en la presente investigación:

### **a. Selección del personal**

La selección del personal, según (Chiavenato I. , 2006) es el proceso para elegir al individuo o colaborador idóneo para el cargo, es la elección de uno, que es el más capacitado, entre varios postulantes para que ocupe un puesto vacante en la organización. Todo esto se organiza para que la empresa mantenga o incremente su productividad, al igual que el rendimiento del personal.

En el Perú, el Congreso de la República (2013) propuso la Ley SERVIR, la cual se refiere a diferentes aspectos que son de utilidad para la selección de personal, tal cual lo señala el Artículo 8, sobre el proceso de selección, el cual da una definición de este aspecto; ya que es:

Aspecto con el cual concordamos, pues la selección de personal es el primer paso para poder reclutar a la persona idónea al puesto vacante, en el cual se dan diversos

procesos planteados por las empresas o instituciones para que se elija o seleccione al que ocupara el puesto, todo rigiéndose bajo transparencia e igualdad entre los solicitantes.

También podemos observar que están planteados los procesos de evaluación del desempeño en el Artículo 22, según dice que es un asunto necesario, completo, metódico y perenne; de valoración objetiva y demostrable rendimiento del servidor estatal en observancia de los objetivos y ocupaciones de cada puesto.

Este trabajo de investigación se llevará a cabo en una entidad pública es por ese motivo que se citan los artículos referentes a entidades públicas.

Entonces todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas:

- a) El desempeño debe estar relacionados con las funciones del puesto.
- b) Se realiza en función de factores o metas mensurables y verificables.
- c) El colaborador debe conocer por anticipado los procedimientos, factores o metas con los que es evaluado.
- d) Es anualizado.
- e) El colaborador que no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad: personal desaprobado.

Entonces la selección del personal según Cancinos Kestler (2015) nos plantea que, la selección se da con los datos e información recopilados del cargo de la plaza vacante, dependiendo de cada puesto se evalúa a los postulantes para que con objetividad y precisión se realice la selección adecuada. Entonces este es un asunto de cotejo y disposición, ya que se evaluará diferentes en capacidades, destrezas, conocimientos y competencias.

Para la selección del personal se debe tener la información completa que requiere la plaza vacante, para poder elegir al personal adecuado que tenga las habilidades, capacidades y saberes que el puesto necesita, los postulantes son evaluados y pasan por

diversos pasos establecidos por las organizaciones para que se realice de manera adecuada la respectiva selección.

Se tienen en cuenta dos variables: exigencia del cargo y características personales.

- Exigencia del cargo (X): Se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto.
- Características personales (Y): Se obtiene por la aplicación de técnicas de selección

Esquema:

Siendo: X (exigencia del cargo), Y (características personales)

Sí “X” es mayor que “Y”, el postulante no reúne las condiciones que se necesitan para ocupar el cargo.

Si “X y Y” son iguales, el postulante posee las condiciones ideales para ocupar el cargo.

Si “X” es menor que “Y”, el postulante tiene más condiciones que las exigidas por el cargo.

Entonces para la selección del personal el área a cargo sería la de recursos humanos, la cual aplicará los métodos de selección y recomendará a los candidatos adecuados al cargo.

Hay un proceso de selección de personal, el cual fue planteado por Gil (2019)

1. Vacante
2. Descripción del puesto.
3. Perfil profesional.
4. Búsqueda de candidatos: - internos y – externos.
5. Presentación y revisión de CV

6. Candidatos aptos y no aptos.
7. Prueba de selección.
8. Lista reducida.
9. Entrevista de selección.
10. Evaluación.
11. Verificación de credenciales.
12. Decisión de selección.
13. Oferta a candidato.

**b. Capacitación:**

En la Ley N° 28175 planteada por el Congreso de la República (2005):

**El artículo 11.- Capacitación**

La capacitación es un deber y derecho del empleado público, para la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes, habilidades y valores del empleado, y garantizar el desarrollo de la función y los servicios públicos, mejorar su desempeño, y su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.

**c. Evaluación:**

Se basa en la observancia de un proceso que realiza de manera imperativa, progresiva y continua de manera real y objetiva para que sea apreciada y demostrada según los lineamientos establecidos. A. Aplicado de manera medible, cuantificables y verificable. B. Engloba a todo el personal de la organización. C. Los resultados son para observancia de todos. La oficina de recursos humanos se encarga de realizar un esquema para la recolección de datos o información de los habitantes con respecto a la calidad del servicio y los resultados y los resultados inmejorables que se presta.

Para Atausinchi Puma (2018) la capacitación es esencial pues de esto depende la eficacia y los resultados de la empresa, además se observa la calidad de servicios que prestan los colaboradores a la población, lo cual es importante para una adecuada gestión.

**C. Tipos de administración de recursos humanos** según Portal referente sobre el mundo empresarial (2021)

1. Gestión de la compensación y el desempeño: se implementan, administran y desarrollan políticas de recompensa o beneficios de parte de la empresa a los trabajadores. Pueden ser diversos incentivos tales como los aumentos salariales, días libres, seguros de vida, seguros de salud, etc.
2. Especialistas en formación y desarrollo: este tipo de especialistas se encargan de las actualización o capacitaciones de los trabajadores. Todo esto va a fin de una mejora de los procesos para permitir un avance no solo para la empresa sino de los mismos trabajadores.
3. Especialistas en empleo reclutamiento y contratación: son los encargados de elegir y contratar personal, también conocidos como reclutadores.
4. Analista de sistemas de Información de Recursos Humanos: encargados de comunicar, coordinar e implementar modificaciones en los sistemas de información de recursos humanos.
5. Gerentes del plan de apoyo al empleado: son conocidos por supervisar programas de seguridad y bienestar de los empleados, para que las personas mantengan un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

**D. Técnicas aplicadas de la administración de recursos humanos directamente a las personas** según Chiavenato I. (1999)

- **Reclutamiento:** es un proceso orientado a la atracción de candidatos calificados y capaces para el cargo a disposición. Puede ser interno, externo o mixto.
- **Selección:** es para escoger y clasificar a los más adecuados.
- **Entrevista de selección:** es el factor más importante para la elección o no del posible trabajador.
- **Evaluación:** es un sistema dinámico, que aprecia el desempeño y desarrollo del personal en el cargo, la cual es necesaria para fomentar el desempeño y la discusión de los deseos de superación. Su necesidad según Méndez Arreaga (2017) se basa en que: permite tomar decisiones de promoción y remuneración, conocer cómo se realizan las labores, mejorar el rendimiento del personal y mejorar los resultados de productividad de las organizaciones.
- **Capacitación:** Atausinchi Puma (2018) orientada al desarrollo de capacidades y actitudes que mejoraran el desempeño laboral actual.

### **2.2.2 Competencias laborales**

#### **A. Definición:**

Existen tipos de competencias, según Spencer citado por Alles (2015) están divididas en cinco: logro y acción, ayuda y servicio, de influencia, gerenciales, cognitivas, de eficacia personal; también existen las supracompetencias planteadas por Alles las cuales son: intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad y orientación a resultados, las cuales para Méndez Arreaga (2017) pueden ser reagrupadas a conveniencia de las organizaciones a fin de conocer las debilidades y ventajas que se tienen según áreas o servicios, opinión con la cual concordamos ya que existen diversas necesidades dependiendo de las organizaciones.

## B. Competencias claves para las empresas:

Hoy en día existen ciertas capacidades llamadas e-competences, necesarias para empresas que son conocidas como e-companies, las cuales en la actualidad son más necesarias, estas son algunas:

- Construcción de relaciones de negocios
- Innovación
- Adaptabilidad al cambio
- Manejo de networking
- Dirección de equipo
- Temple
- Cosmopolitismo
- Competencia asesina
- Desarrollo estratégico de recursos humanos
- Dinamismo
- Pensamiento estratégico
- Liderazgo para el cambio
- Habilidades mediáticas
- Modalidades de cambio

**Figura 1: Norma de competencia laboral.**

Lo que el personal debe saber hacer para que la empresa resulte aún más competitiva en una repartición de actividades:			
• Exigente	• abierto	• complejo	• dinámico
Delimitación			

Fuente: (Mertens, 2000)



También para la (Organización Internacional del Trabajo, 2012), se considera las competencias laborales como una capacidad útil, para la realización de diversas actividades laborales plenamente identificadas. Tiene tres enfoques:

- Capacidad de ejecutar tareas.
- Capacidad actitudinal.
- Capacidad holística (incluye a los dos anteriormente mencionados).

Para (Alles, 2015) existe la: Competencia cardinal, en la que se encuentra lo siguiente:

- Adaptabilidad a los cambios del entorno.
- Compromiso.
- Conciencia organizacional.
- Ética y sencillez.
- Maleabilidad y adaptación.
- Fortaleza.
- Iniciativa.
- Innovación y creatividad.
- Integridad.
- Justicia.
- Persistencia en la adquisición de objetivos.
- Prudencia.
- Respeto.
- Compromiso personal.
- Responsabilidad social.
- Simplicidad.
- Disposición.

## **Competencia específica**

### **A. Competencias específicas gerenciales**

- Conducción de personas.
- Dirección de equipos de trabajo.
- Empowerment.
- Entrenador.
- Entrepreneurial (emprendedor).
- Liderar con el ejemplo.
- Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes).
- Liderazgo para cambios.
- Visión estratégica

### **B. Competencias específicas por área**

- Adaptabilidad – flexibilidad.
- Mejora continua.
- Aptitud de planificación y organización.
- Cierre de acuerdos.
- Asistencia.
- Competitividad “del naufrago” (capacidad de sobrevivir en épocas difíciles).
- Comunicación eficaz.
- Comprensión de la industria y del mercado.
- Sapiencias técnicas.
- Credibilidad técnica.
- Mejora y autodesarrollo del talento.
- Energía – energía.

- Gestión y logro de Objetivos.
- Habilidades mediáticas.
- Influencia y negociación.
- Iniciativa – autonomía.
- Manejo de crisis.
- Disposición a los resultados con calidad.
- Orientación al cliente interno y externo.
- Tendencia analítica.
- Tendencia conceptual.
- Tendencia estratégica.
- Productividad.
- Profundidad en el conocimiento de los productos.
- Relaciones públicas.
- Responsabilidad.
- Idiosincrasia y energía.
- Tolerancia a la presión de trabajo.
- Toma de decisiones.
- Trabajo en equipo.

### **C. Desempeño laboral:**

Según (Chiavenato I. , 2007) el desempeño laboral es

La autoevaluación, la competencia laboral, competencia tecnológica, competencia metodológica, competencia social, conceptos y categorías, conocimientos, habilidades, emprendimiento, empatía, relaciones sociales, trabajo en equipos, gerencial son las dimensiones que maneja (Atausinchi Puma,

2018). El desempeño se debe evaluar y cumplir ciertas condiciones tales como: la valides, autenticidad, suficiencia, justicia, aceptación.

#### **D. Motivación laboral:**

Es necesario comprender la motivación humana para poder entender la motivación laboral, para (Alles, 2015) es de un interés demandante para el obtener objetivos, basado en un estímulo natural, que energiza, ubica y escoge los comportamientos.

Están los elementos motivadores, como el reconocimiento, un buen ambiente laboral o remuneración adecuada y desmotivadores; como la injusticia, exceso de control, gerentes coercitivos, etc.

Tipos de motivación: (UP Spain, 2019)

##### **a. Según su origen:**

- Intrínseca
- Extrínseca

##### **b. Según el carácter de estímulo percibido:**

- Positiva
- Negativa

##### **c. Según el nivel de necesidad:**

- Primaria según Maslow
- Social

##### **d. Factores que influyen:**

- Puesto
- Autonomía
- Ambiente

- Condiciones
- Onboarding

**e. Formas de implementar la motivación laboral:**

- Políticas de incentivos
- Promoción laboral
- Definir objetivos y funciones laborales
- Organizar correctamente la plantilla laboral

**E. Capacidad laboral:**

Primero es necesario definir capacidad humana, que para (Pimentel Palomino, 2014) es un conjunto de habilidades y conocimiento, también conocido como el “know-how”, originara las competencias. Entonces las capacidades de una empresa son lo que estas pueden lograr como consecuencia del trabajo de equipo de los recursos humanos. Se relacionan con las jornadas organizacionales basadas en el conocimiento, que permiten a las organizaciones se elaboren los productos o se brinden los servicios. Existen capacidades dinámicas, capacidades específicas, la primera abarca a toda habilidad de percibir oportunidades para replantear los conocimientos, los activos complementarios, o la tecnología para poder sacar una ventaja competitiva; las capacidades especificas son, la responsabilidad, el aprendizaje continuo, enfoque al cliente, diversidad, integración, liderazgo y orientación de acción.

**Tipos de capacidad:**

- Capacidad de realización
- Capacidad de planificación
- Capacidad de relacionarse socialmente
- Capacidad creativa

### **2.2.3 Municipalidad provincial de Huancayo**

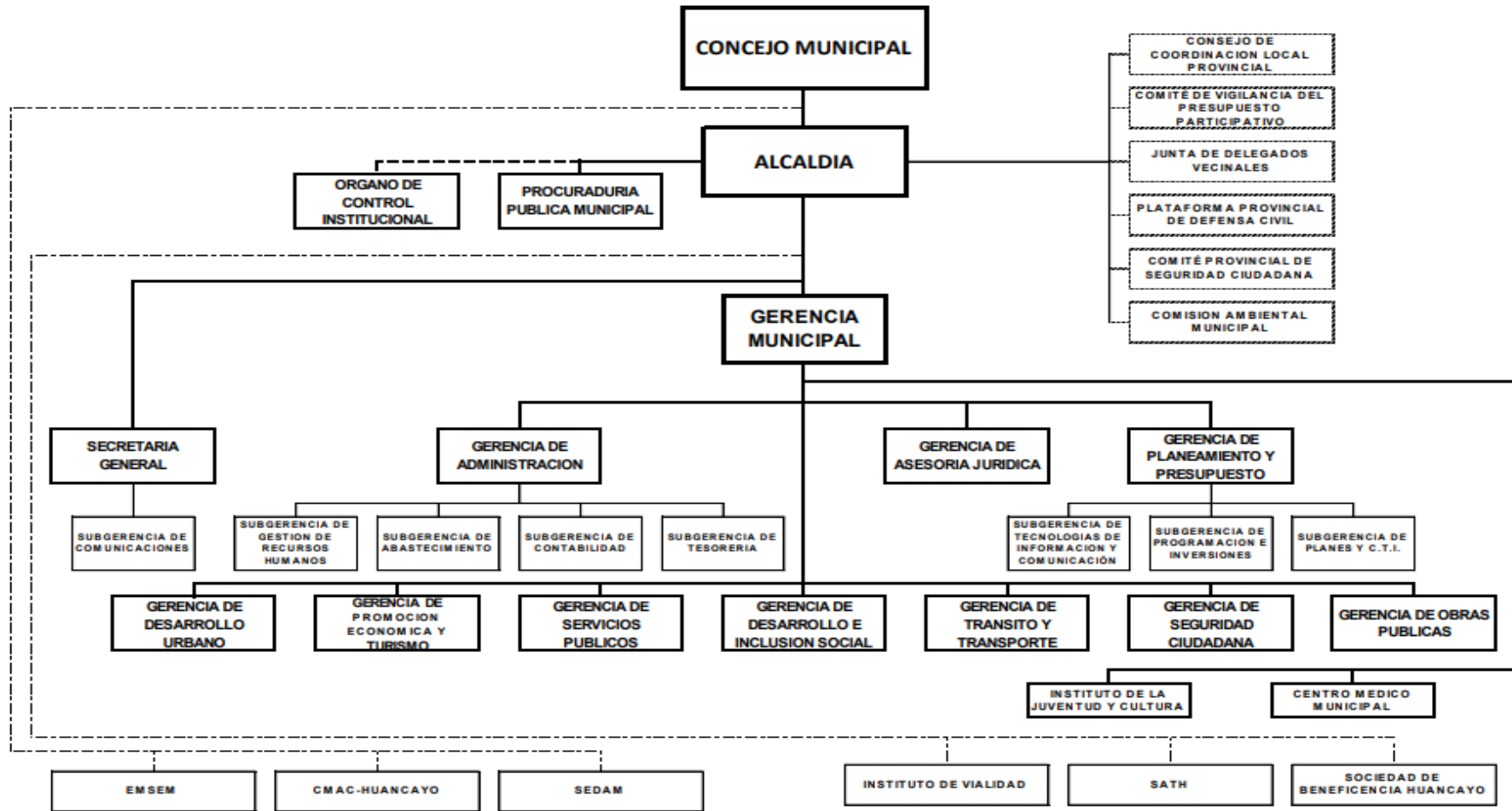
La (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021) es una institución de concertación y participación ciudadana que está al servicio de la población, promueve programas y proyectos de inversión privada o pública para el desarrollo de la sociedad de la provincia.

#### **Su misión:**

“Proveer servicios de calidad, que contribuyan al desarrollo armónico e integral de los ciudadanos de la Provincia de Huancayo, garantizando la igualdad de oportunidades, responsabilidad social, mediante un gobierno transparente y eficiente.” (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2015)

#### **Su visión:**

“Huancayo, provincia ordenada y sostenible, con desarrollo territorial inteligente y adaptada al cambio climático”. (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2015)



**Figura 1. Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huancayo**

Fuente: (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021)

La sub- gerencia de recursos humanos cumple estas funciones establecidas en La Ley del Servicio Civil N° 30057, donde se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en entidades públicas, también para las que están a cargo de su mandato, del empleo de sus potestades y la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que la Décima disposición Complementaria Final de la Ley N°30057, señala que el Reglamento de dicha Ley se apruebe mediante D.S., aprobado por consejo de ministros, propuesto por SERVIR;

Que, en consecuencia, es necesario aprobar el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil; con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución política del Perú en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 30057, Ley del servicio civil y;

Con el voto aprobatorio del Consejo de ministros;

DECRETA:

Aprobación del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil

Al igual que las disposiciones la Municipalidad Provincial de Huancayo (2015) en su Reglamento de Organizaciones y Funciones en su artículo N° 47:

**Artículo 47.-** Son funciones específicas de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos:

- a) Conducir acciones del proceso de selección, evaluación, ingreso, capacitación y bienestar del personal de la Municipalidad.
- b) Organizar el sistema de control y registro de asistencia de los servidores municipales.



- c) Organizar los procesos de registros y escalafón.
- d) Autorizar desplazamientos de los colaboradores según la necesidad de la institución y con arreglo a la ley.
- e) Elaborar y difundir documentos técnicos normativos del Sistema de Recursos Humanos.
- f) Organizar el sistema de control de los legajos de los servidores municipales.
- g) Formular la liquidación de beneficios sociales y derechos que corresponden al personal, proyectando la resolución respectiva.
- h) Formular el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y/o el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
- i) Formular el Cuadro Normativo del Personal.
- j) Organizar la asistencia al personal en caso de enfermedad, accidentes de trabajo y otras eventualidades similares.
- k) Dirigir las actividades disciplinarias y sancionadoras a cargo de la Secretaría Técnica.
- l) Organizar el control de obligaciones y deberes laborales de los servidores municipales.
- m) Organizar y mantener el registro de declaraciones juradas de bienes y rentas.
- n) Absolver las peticiones laborales de servidores activos, cesantes o pensionistas de los regímenes laborales de la Municipalidad y expedir por delegación las resoluciones de subgerencia que le corresponda.

### **2.3. Marco Conceptual**

- **Gestión de recursos humanos:** CES Cardenal Cisneros (2019) define a la gestión de recursos humanos como el encargado de estructurar procesos, los cuales las empresas planifican, organizan y administran deberes y activos que involucren a los

trabajadores de la institución. Se encargan de comunicar las políticas y valores de la organización, para lograr un mejor ambiente laboral y mayor sentido de pertenencia a la organización.

- **Selección del personal:** (Ventura & Delgado, 2012) se busca prever cuales postulantes tendrán éxito, en caso se les contrate, se debe conocer cuáles son las exigencias del cargo vacante. Este proceso filtra, elige y decide entre los candidatos que mejor se adecuen al puesto y mejoren la efectividad de los procesos, debe estar motivado y capaz de trabajar en equipo.

- **Capacitaciones:** (Ventura & Delgado, 2012) es la formación y desarrollo profesional, con la finalidad del perfeccionamiento y el desarrollo de virtudes, potenciadores y actitudes que facilitaran el desempeño en las organizaciones, además de incrementar la motivación del personal.

- **Evaluación del desempeño:** (Méndez Arreaga, 2017) se encarga y se debe realizar como un instrumento de dirección, gestión y supervisión del personal, para la mejora continua de las empresas como también el desarrollo personal.

- **Competencia laboral:** Según Chiavenato Idalberto en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración* (2007), las competencias son conocimientos, habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, u otras características personales; aquellas cualidades personales necesarias para lidiar con los obstáculos y realizar las actividades definidas por el puesto. Todo colaborador debe tener una serie de competencias básicas para lograr sus diligencias en la organización.

- **Motivación laboral:** (UP Spain, 2019) es la capacidad que tiene una organización o empresa de mantener a los colaboradores implicados ofreciendo sus habilidades a favor de ellos, con un rendimiento máximo para la obtención de objetivos planteados, gracias a la creación de ambientes sólidos y empáticos.

- **Desempeño laboral:** según (Leal & Araujo, 2007) “El desempeño laboral se determina en varios aspectos, elementos, capacidades, características o competencias propias del trabajador que son ejecutadas en su entorno laboral”.

- **Capacidades laborales:** (Pimentel Palomino, 2014) se refiere a la combinación de funcionamientos que una persona puede alcanzar, las cuales se van incrementando con las vivencias en el papel en el que se desenvuelven cotidianamente, además de las habilidades técnicas o intelectuales que se le brindan.

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS**

#### **3.1 Hipótesis General**

Existe relación directa entre la gestión del recurso humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

#### **3.2 Hipótesis específicos**

1. Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.
2. Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.
3. Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

#### **3.3 Variables**

Variable 1: Gestión de recursos humanos.

Siendo para (Atausinchi Puma, 2018) un proceso que influye en la obtención de objetivos planteados por la empresa y metas del mismo trabajador. Usando los métodos de selección del personal, capacitación y evaluaciones del desempeño.

Variable 2: Competencias laborales

Para (Toledo, 2018) las competencias laborales permiten mejorar el rendimiento de las empresas, mediante las capacidades, habilidades innatas y/o adquiridas del personal, siendo estas cuantificables, usando la motivación, el desempeño y la capacidad laboral.

## Operacionalización de la variable:

Variable del estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de recursos humanos	(Atausinchi Puma, 2018) Menciona que la gestión de recursos humanos está encargada de gestionar, motivar, controlar y mantener un ambiente laboral adecuado, además de evaluar el desempeño de los trabajadores.	Es la capacidad de los gerentes de administrar y motivar al talento humano que posee la organización para que exista dinamismo y eficacia en el trabajo.	A. Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis y detección de necesidades</li> <li>- Reclutamiento y selección</li> <li>- Entrevista</li> <li>- Contratación</li> <li>- Inducción</li> </ul>
			B. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de la metodología</li> <li>- Identificación de las funciones y perfiles del puesto</li> <li>- Establecer periodicidad de la evaluación</li> <li>- Plan de acción</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>
			C. Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección de necesidades de capacitación.</li> <li>- Definición de objetivos</li> <li>- Elaboración del programa</li> <li>- Ejecución</li> <li>- Evaluación de resultados</li> </ul>
Competencias laborales	Según (Toledo, 2018) está constituido por las personas y organizaciones, necesarias para mejorar el nivel competitivo de las organizaciones, a partir del desempeño de los trabajadores.	Son las capacidades o exigencias que debe tener el colaborador debido a los nuevos retos, promoviendo la capacitación continua	A. Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción</li> <li>- Incentivos</li> <li>- Perfil del trabajador</li> </ul>
			B. Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Tiempo</li> </ul>
			C. Capacitación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades operativas</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Puntualidad</li> <li>- Dedicación</li> <li>- Orientación hacia el logro</li> </ul>

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método general**

##### **4.1.1 Método científico**

Se utilizó el método científico como método principal pues nos permitió seguir los pasos de un proceso científico, desde la observación hasta la generalización.

#### **4.2 Métodos específicos**

El método descriptivo nos permitió describir la realidad problemática y el método estadístico para analizar los resultados de las tablas de frecuencias y las figuras estadísticas. (Oseda, 2014).

(Marroquín, 2012) nos comenta que se le conoce también como: investigación estadística, en el que se describen los antecedentes y particularidades del universo o muestra, se responde a: ¿quién? ¿qué? ¿dónde? ¿cómo? ¿cuándo?

En la presente investigación se describe las características de nuestras variables, gestión de recursos humanos y competencias, además de sus dimensiones.

Los métodos estadísticos según (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) más usuales para estos diseños son el descriptivo e inferencial porque se tratan de variables medidas en escala ordinal.

#### **4.3 Tipo de Investigación**

Esta investigación es de tipo básica no experimental, este tipo de estudios según (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) las correlacionales establecen hipótesis descriptivas e inferenciales.

Esto se logra por medio de encuestas o instrumentos de recolección de datos por medio de las tecnologías o de otra manera más clásica, que es la escrita.

Además, no se manipulan, ni controlarán variables solo se realiza descripciones y correlaciones.

### 4.3 Nivel de investigación

Correlación.

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)El nivel de investigación es correlacional porque su intención es conocer la relación que existe entre dos o más variable, conceptos y categoría en un contexto.

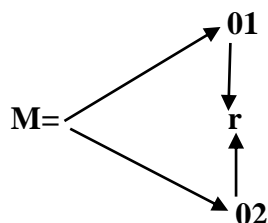
Este nivel de investigación nos permite conocer el nivel de relación de ambas variables del estudio.

### 4.4 Diseño de la Investigación

Pertenece a una tesis: Descriptivo - correlacional.

Es según (Montes, 2010) un tipo de diseño se busca recoger información actual con respecto a uno o varios problemas determinados, sin el control de un tratamiento.

**Esquema:**



**Donde:**

**M:** Muestra

**O1:** Observación de la variable: gestión de recursos humanos.

**O2:** Observación de la variable: competencias laborales.

**r:** Correlación entre variables.

#### **4.5 Población y muestra**

##### **Población.**

Una población es una reunión de elementos con rasgos comunes. Estos elementos serían: individuos, objetos o acontecimientos, sus características se pueden identificar en un área de interés para un estudio (Sánchez et al., 2018).

La población de la tesis fue establecida en 90 individuos de la Gerencia de Administración, compuesta por las Subgerencias de Recursos humanos, Abastecimiento, Contabilidad y Tesorería, por lo que fue el tamaño de la población.

##### **Gerencia de administración:**

- ✓ Subgerencia de gestión de recursos humanos.
- ✓ Subgerencia de abastecimiento
- ✓ Subgerencia de contabilidad
- ✓ Subgerencia de tesorería

##### **Muestra:**

Según, Arias (2006, p. 83) formada por todas las unidades que conservan una serie de particularidades en común. Es el integral del conjunto de unidades o casos, estos pueden ser: personas, cosas o sucesos,



Por ello, para la muestra se consideraron a los 90 servidores públicos de las cuatro subgerencias de la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Huancayo, es decir: muestra es censal.

**Criterios de inclusión:**

- ✓ Pertener una de las cuatro subgerencias.
- ✓ Participa todo personal de oficina asistentes en la fecha de aplicación.

**Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal ajenas a una de las cuatro subgerencias.
- ✓ Personas que no se encuentren la fecha de aplicación.
- ✓ Personas que no estén de acuerdo o no firmen el consentimiento informado.

#### **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Para la obtención de la información de campo, se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento denominado cuestionario con los ítems estructurados por dimensiones.

##### **4.6.1 Confiabilidad del instrumento**

###### **Ficha técnica para gestión de recursos humanos**

*Autor:* (Atausinchi Puma, 2018)

*Año:* 2021

*Tipo:* Cuestionario

***Dimensiones:***

- Selección del personal.
- Evaluación
- Capacitación.

*Número de Ítems* : 15 ítems.

***Criterios de inclusión y exclusión:***

***Criterios de inclusión:***

- Pertenecer a una de las subgerencias aludidas.
- Participa todo personal de oficina asistentes en la fecha de aplicación.

***Criterios de exclusión:***

- Personas ajenas a una de las subgerencias aludidas.
- Personas que no se encuentren la fecha de aplicación.
- Personas que no estén de acuerdo o no firmen el consentimiento informado.

*Duración:* 10 minutos

*Aplicación:* Directa

*Escala:* ordinal

**Confiabilidad:**

**Figura 2. Alfa de Cronbach variable 1**

Gestión de recursos humanos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
D1: Selección de Personal	0.8265	5
D2: Capacitación de Personal	0.8241	5
D3: Evaluación de Desempeño	0.8215	5

Valor del coeficiente de Alpha de Cronbach = 0.8 (valides alta)

Fuente: (Atausinchi Puma, 2018)

**Ficha técnica del instrumento para competencias laborales**

*Autor:* (Toledo, 2018)

*Año:* 2021

*Tipo:* Cuestionario

**Objetivo:** Determinar el nivel de competencia laboral de la Municipalidad provincial de Huancayo.

**Dimensiones:**

Motivación laboral.

Desempeño laboral.

Capacidad laboral.

*Número de ítems:* 32

*Duración:* 10 minutos

*Aplicación:* Directa

*Escala:* ordinal

**Validez y confiabilidad**

**Figura 3. Alfa de Cronbach variable 2**

<b>Variable.</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Competencia laboral	0,938	32

Valor del coeficiente de Alpha de Cronbach = 0.9 (valides alta)

Fuente: (Toledo, 2018)

**Escala para la dimensión competencia laboral:**

Baja: 84-116

Media: 117-144

Alta: 145-160

Escala para la dimensión motivación laboral:

Baja: 26-35

Media: 36-44

Alta: 45- 40

Escala para la dimensión desempeño laboral:

Baja: 32-44

Media:45- 54

Alta: 55- 60

Escala para la dimensión capacidad laboral:

Baja:22-36

Media: 37-46

Alta: 47- 50

#### **4.6.2 Validez del instrumento**

La presente investigación tiene aprobado la validación del instrumento por tres expertos en la materia, cada uno de ellos cuentan con licenciatura e investigaciones similares a la nuestra, por consecuencia estos instrumentos fueron aplicados en la investigación permitiéndonos lograr eficacia en la investigación.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos cuantitativos fueron procesados y examinados por programas, clasificados y sintetizados según las unidades de análisis correspondientes, respecto a cada variable.

Se usa IBM SPSS versión 25 y Excel 2019.

- ✓ IBM (International Business Machines).
- ✓ SPSS, que significa paquete estadístico para las Ciencias Sociales.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

Nos fue preciso utilizar el consentimiento informado para ejecutar nuestro cuestionario a colaboradores de la subárea orgánica de recursos humanos. Se respetan las nociones básicas de derecho de autor y propiedad intelectual. Al cabo, para lograr probar y acreditar la investigación, en anexos están algunas constancias, fotografías, además de los resultados del programa anti-plagio Turnitin.

Por lo mencionado con anterioridad, el trabajo se respeta las normas y principios planteados por la universidad, respetando los principios que rigen la actividad investigadora, tales como: la protección al individuo y de varios grupos socioculturales;

consentimiento informado; intención de beneficencia y no maleficencia; compromiso y autenticidad.

Además, la investigación se realiza con rigor científico, garantizando la confidencialidad y anonimato de las personas que participen en la investigación.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5.1 Descripción de resultados

Al realizar la aplicación del instrumento de recojo de la información, se procedió a realizar el análisis de estos, se procederá a mostrar las tablas y gráficos o figuras que evidencian lo mencionado y mediante ello se llegará a las conclusiones del estudio.

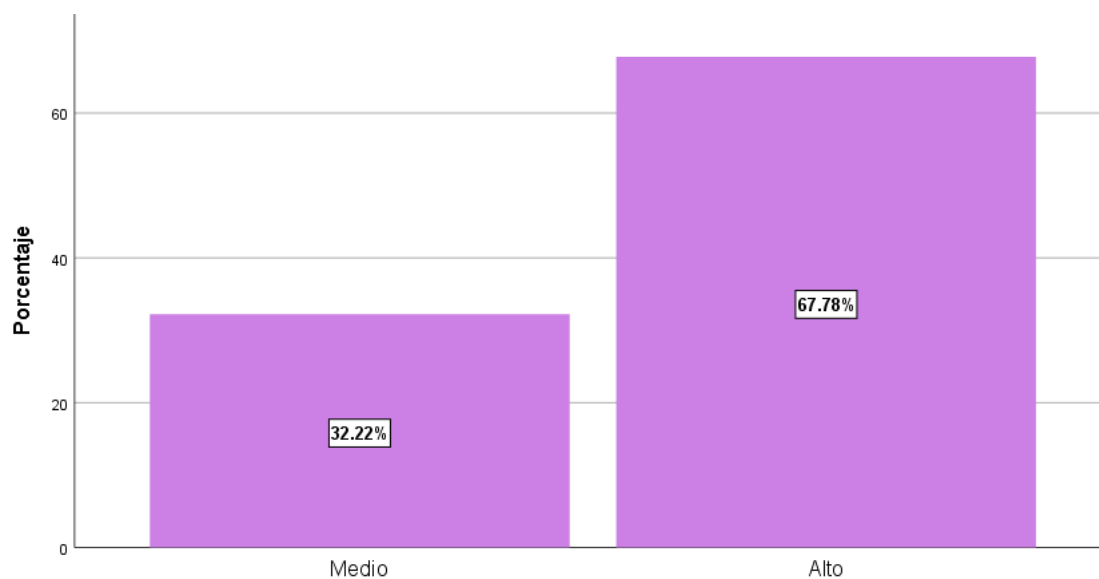
#### 5.1.1 Resultado de la variable gestión de recursos humanos

**Tabla 1. Gestión de recursos humanos.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	29	32.2
	Alto	61	67.8
	Total	90	100.0

Fuente: Resultado de encuesta.

**Figura 4. Resultado porcentual de gestión de recursos humanos**



## Descripción:

En la tabla y figura 1 podemos visualizar que el 67,78% de los encuestados, afirman que la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un alto nivel de selección, capacitación y evaluación; mientras tanto hay un 32,22% de encuestados afirman que la gestión de recursos humanos es de nivel medio.

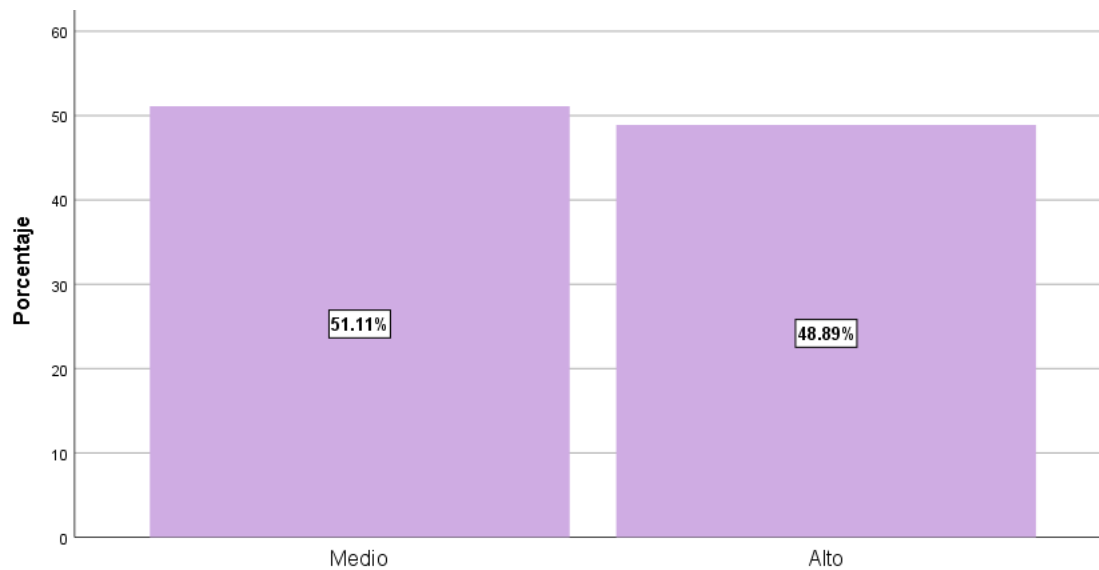
### 5.1.2 Resultado de la dimensión selección de personal

**Tabla 2. Dimensión selección de personal**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	46	51.1
	Alto	44	48.9
	Total	90	100.0

Fuente: Resultado de encuesta

**Figura 5. Resultado porcentual de selección de personal**



### Descripción:

En la tabla y figura 2 podemos visualizar que el 51,11% de los encuestados, afirman que la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un mediano nivel de exigencia; mientras tanto hay un 48,89% de encuestados afirman que la selección de personal tiene un alto nivel de exigencia.

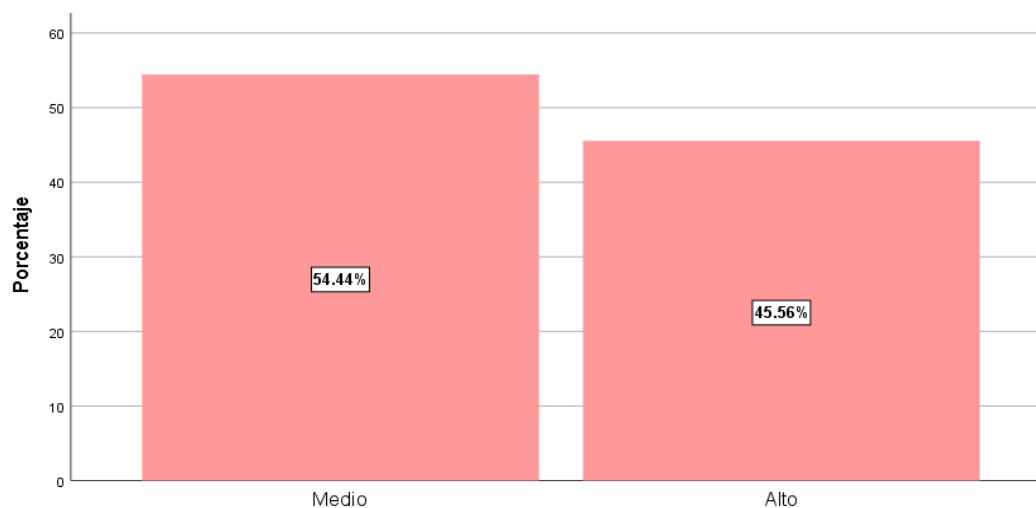
### 5.1.3 Resultados de la dimensión capacitación

**Tabla 3. Dimensión capacitación**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	49	54.4
	Alto	41	45.6
	Total	90	100.0

Fuente: Resultado de encuesta.

**Figura 6. Resultado porcentual de capacitación**





## Descripción:

En la tabla y figura 3 podemos visualizar que el 54,4% de los encuestados, afirman que la capacitación de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un mediano nivel de exigencia; mientras tanto hay un 45,56% de encuestados afirman que la capacitación de personal tiene un alto nivel de exigencia.

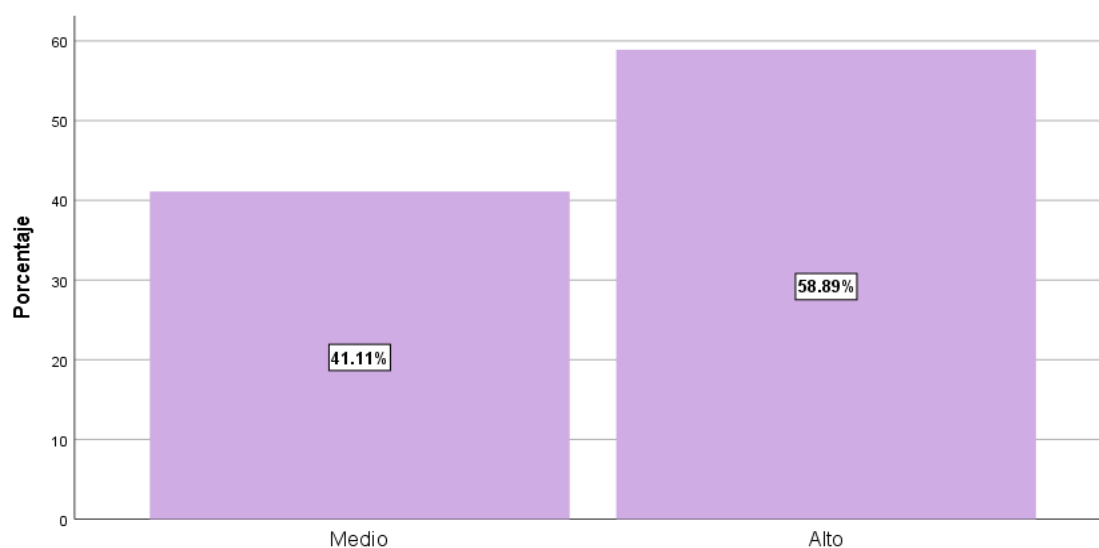
### 5.1.4 Resultado de la dimensión evaluación

**Tabla 4. Dimensión de evaluación de personal**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	37	41.1
	Alto	53	58.9
	Total	90	100.0

Fuente: Resultado de encuesta

**Figura 7. Evaluación de personal**



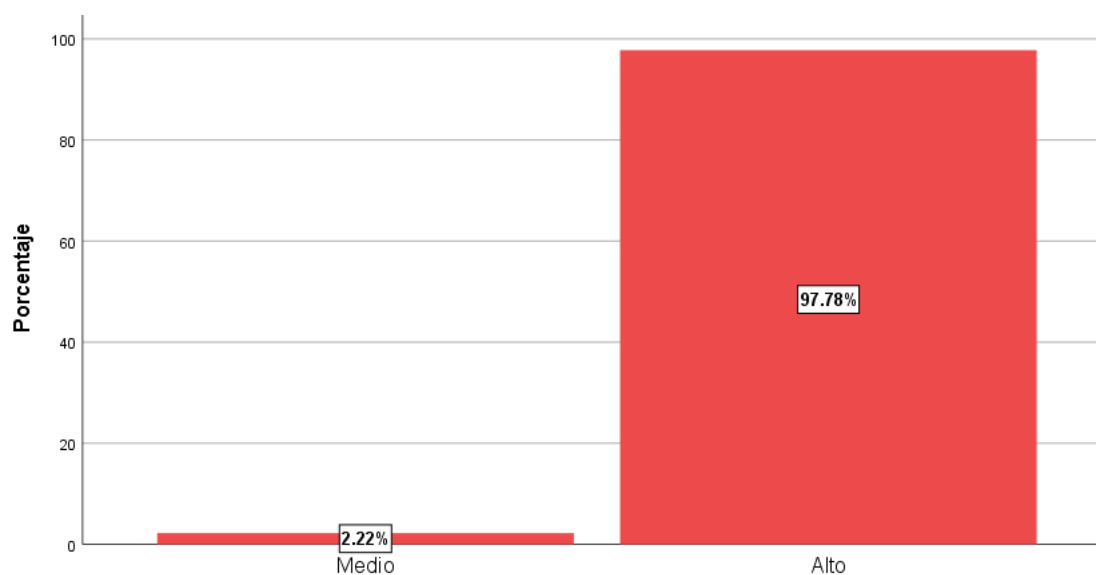
**Descripción:**

En la tabla y figura 4 podemos visualizar que el 58,89% de los encuestados, afirman que la evaluación de personal en la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un alto nivel de exigencia; mientras tanto hay un 41,11% de encuestados afirman que la evaluación de personal tiene un mediano nivel de exigencia.

**5.1.5 Resultados de la variable competencias laborales****Tabla 5. Variable competencias laborales**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	2.2
	Alto	88	97.8
	Total	90	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

**Figura 8. Resultado porcentual Variable competencias laborales****Descripción:**

En la tabla y figura 5 podemos visualizar que el 97,78% de los encuestados, afirman que las competencias laborales de los colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Huancayo, tiene un alto nivel; mientras tanto hay un 2,22% de encuestados afirman que las competencias laborales del personal son de nivel medio.

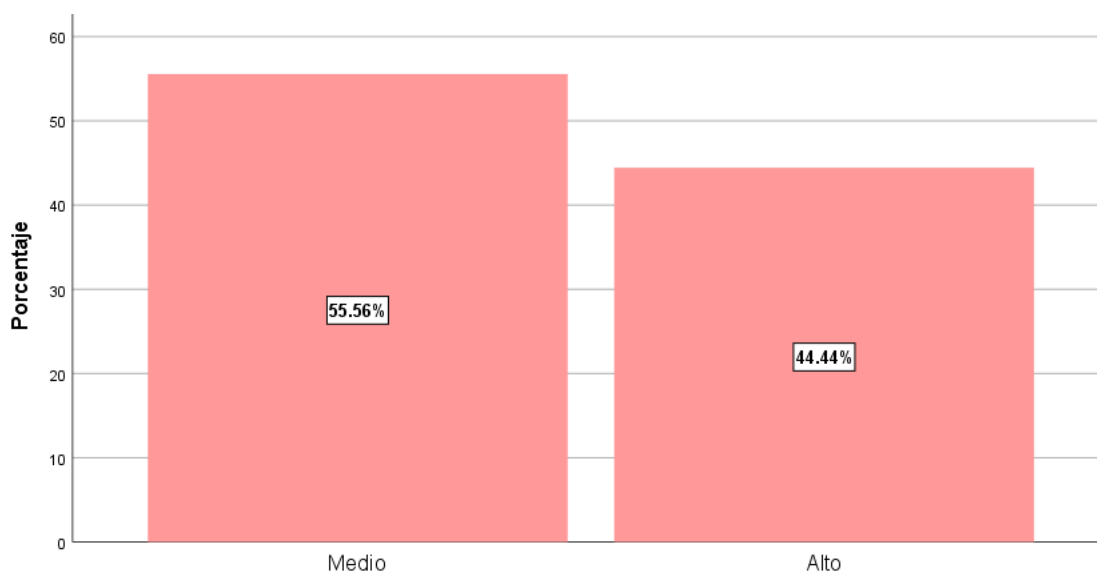
### 5.1.6 Resultados de la dimensión motivación laboral

**Tabla 6. Dimensión motivación laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	50	55.6
	Alto	40	44.4
	Total	90	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

**Figura 9. Resultado porcentual de motivación laboral**



#### Descripción:

En la tabla y figura 6 podemos visualizar que el 55,56% de los encuestados, afirman que la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un nivel medio; mientras tanto hay un 44,44% de encuestados afirman que la motivación laboral del personal es de nivel alto.

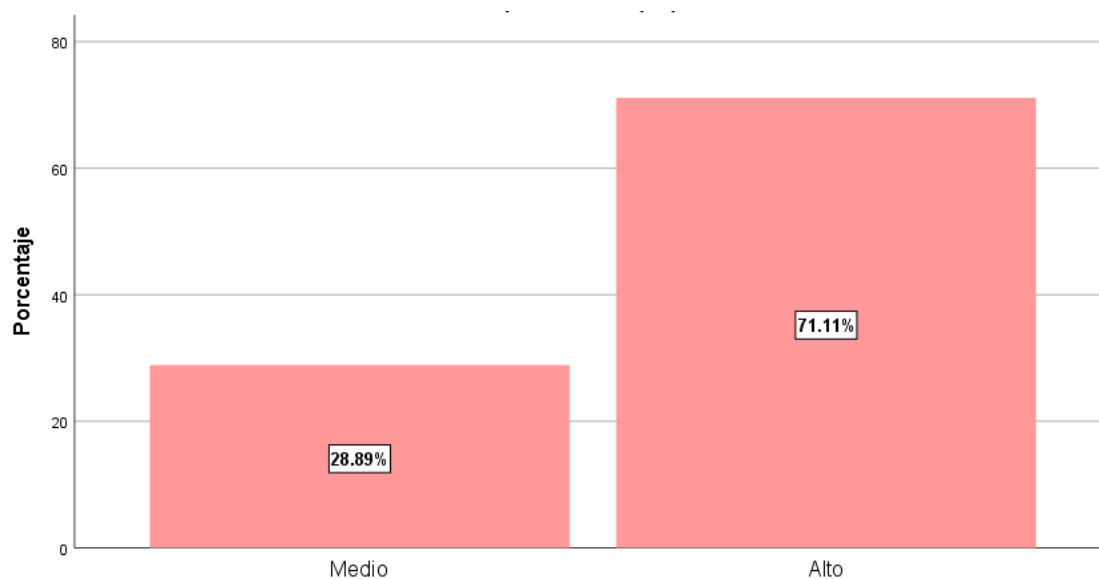
### 5.1.7 Dimensión desempeño laboral

**Tabla 7. Dimensión desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	50	55.6
	Alto	40	44.4
	Total	90	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

**Figura 10. Resultado porcentual de desempeño laboral**



#### Descripción:

En la tabla y figura 7 podemos visualizar que el 71,11% de los encuestados, afirman que el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un nivel alto; mientras tanto hay un 28,89% de encuestados afirman que el desempeño laboral del personal es de nivel medio.

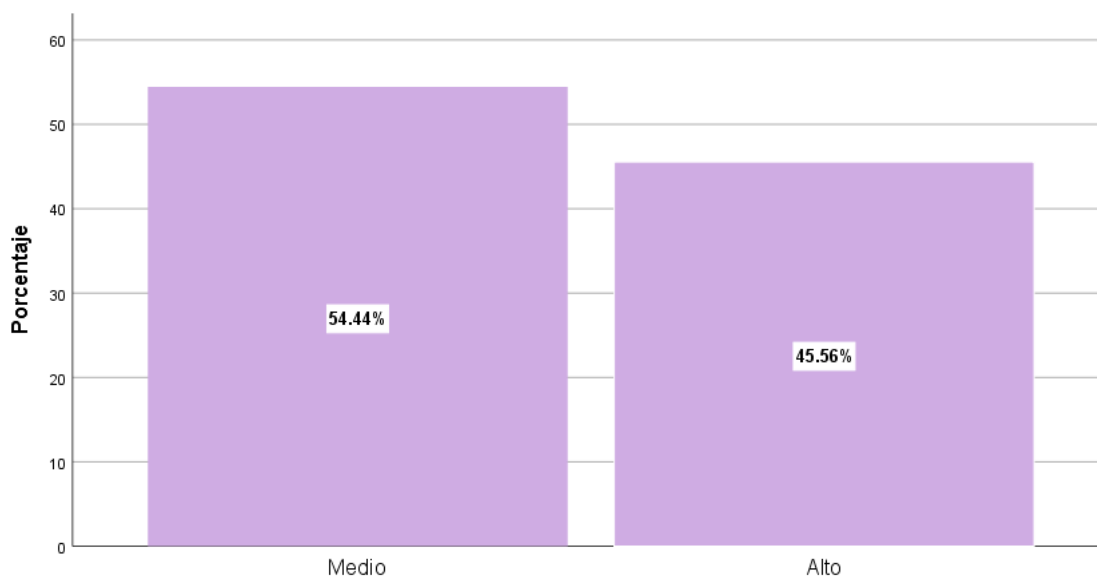
### 5.1.8 Dimensión capacidad laboral

**Tabla 8. Dimensión capacidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	49	54.4
	Alto	41	45.6
	Total	90	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

**Figura 11. Resultado porcentual de capacidad laboral**



#### Descripción:

En la tabla y figura 8 podemos visualizar que el 54,44% de los encuestados, afirman que la capacidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo tiene un nivel medio; mientras tanto hay un 45,56% de encuestados afirman que las capacidades laborales del personal son de alto nivel.

### 5.2 Contraste de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

$H_0: \rho=0$  No existe correlación directa entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$  Existe correlación directa entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

<b>Correlaciones</b>				
		Gestión de recursos humanos (Agrupada)		Competencias laborales (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	<b>.057</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>.591</b>
		N	90	90

Entonces se dice que, no existe correlación entre las variables gestión de recursos humanos y las competencias laborales (Valor  $p=0,591 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que la correlación es positiva muy baja.

Prueba de hipótesis específica 1:

- Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

**$H_0: \rho=0$**  *No existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.*

**$H_1: \rho \neq 0$**  *Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.*

### Correlaciones

		Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coficiente de correlación	1.000 -197
		Sig. (bilateral)	. .063
		N	90 90

Entonces se dice que, no existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión motivación laboral (Valor  $p=0,063 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que la correlación es negativa muy baja.

#### Prueba de hipótesis específica 2:

- Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

$H_0: \rho=0$  No existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$  Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

### Correlaciones

		Desempeño laboral (Agrupada)	Gestión de recursos humanos (Agrupada)
Rho de Spearman	Desempeño laboral (Agrupada)	Coficiente de correlación	1.000 -.072
		Sig. (bilateral)	. .498
		N	90 90

• Entonces se dice que, no existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión desempeño laboral (Valor  $p=0,488 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que la correlación es negativa muy baja.

**Prueba de hipótesis específica 3:**

3. Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

$H_0: \rho=0$  No existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$  Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

<b>Correlaciones</b>				
		Gestión de recursos humanos (Agrupada)		Capacitación (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.487
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90

• Entonces se dice que, existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión capacidades laborales (Valor  $p=0,00 < \alpha=0,05$ ; se rechaza la  $H_0$ ), además que la correlación es moderada y positiva.



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Respecto al objetivo general. -

Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

Los resultados de contrastación indican que, no existe correlación entre las variables gestión de recursos humanos y las competencias laborales porque (Valor  $p=0,591 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que el coeficiente de correlación es positiva muy baja de 0,057.

La investigación de Toledo (2018), coincide con los coeficientes de correlación positiva, pero se diferencia en cuanto a las hipótesis de trabajo, puesto que en el antecedente se rechaza las  $H_0$ .

Ello significa que, no siempre puede existir resultados similares y se puede inferir que puedan existir otros factores que estén afectando a las variables de estudio, lo cual sería motivo para realizar y profundizar otras investigaciones.

Contrastando con la teoría, reafirmamos lo planteado por Beardwell, Holden, & Claydon (2004), en cuanto a la gestión de recursos humanos quienes señalan a la gestión de recursos humanos como la filosofía, las políticas, las prácticas y procedimientos que involucran personas que realizan los procesos de gestión y dirección dentro de las instituciones o empresas.

Por otro lado, sobre las competencias laborales se resalta lo formulado por Alles (2015) y Méndez (2017), quienes indican que las competencias laborales son, como una capacidad útil, para la realización de diversas actividades laborales plenamente identificadas.

**Respecto al primer objetivo específico:**

Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

Los resultados de contrastación de hipótesis muestran que no existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión motivación laboral (Valor  $p=0,063 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que la correlación es negativa muy baja.

Comparando con los resultados de la investigación presentada por Rodríguez (2019), sobre gestión de recurso humanos y la motivación, coincide en parte porque también afirmamos que, los líderes deben tratar de retener y atraer a los trabajadores virtuosos, logrando ventajas competitivas, se debe premiar a los colaboradores que se destaquen, incentivando a los demás a imitarlos, una gestión adecuada de las recompensas monetarias y/o ascensos de puesto genera responsabilidad, autonomía y reconocimiento. Finalmente, se dedujo que el personal satisfecho desarrolla su profesión, y su vida personal, además se sienten escuchados.

Teóricamente afirmamos lo planteado por (Chiavenato I. , Administración de personal, 2006), quien señala que la gestión del recurso humano es el proceso para elegir al individuo o colaborador idóneo para el cargo, es la elección de uno, que es el más capacitado, entre varios postulantes para que ocupe un puesto vacante en la organización. Todo esto se organiza para que la empresa mantenga o incremente su productividad, al igual que el rendimiento del personal. Asimismo, en cuanto a la motivación laboral reafirmamos lo formulado por (Alles, 2015), refiere que la motivación laboral, es un interés recurrente para el logro de objetivos, basado en un aliciente natural, que reenergiza, guía y escoge las conductas. Existen elementos motivadores, como el

reconocimiento, un buen ambiente laboral o remuneración adecuada y desmotivadores; como la injusticia, exceso de control, gerentes coercitivos, etc.

**Respecto al segundo objetivo específico:**

Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

La contrastación de hipótesis señala que, no existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión desempeño laboral (Valor  $p=0,488 > \alpha=0,05$ ; se acepta la  $H_0$ ), además que la correlación es negativa muy baja.

Comparando con los resultados de la tesis de Ghiglione (2015), sobre la evaluación de los desempeños, teniendo como principal hallazgo que, los recursos humanos en las organizaciones son de suma importancia ya que, con el paso del tiempo, se ha plasmado todo lo recopilado en libros, además de haber analizado y desarrollado teorías que interpretan el comportamiento, las motivaciones y necesidades del ser humano.

(Borja, 2019), en su tesis de Maestría: “El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro, Canchis – Cusco”, tiene como conclusiones: Respecto al Desempeño laboral los trabajadores tienen un excelente desempeño, en un 66.67%, es decir los trabajadores se encuentran presentan un alto rendimiento laboral.

Dichos resultados se aproximan a lo hallado en la presente investigación, a pesar de que se aceptó la  $H_0$ , lo que significa que hay otros factores intervinientes que deben ser motivo de futuras investigaciones.

Contrastando con la teoría, tenemos a (Chiavenato I. , 2007) quien indica que el desempeño laboral es la autoevaluación, la competencia laboral, competencia

tecnológica, competencia metodológica, competencia social, conceptos y categorías, conocimientos, habilidades, emprendimiento, empatía, relaciones sociales, trabajo en equipos, gerencial son las dimensiones que maneja (Atausinchi Puma, 2018), refuerza indicando que el desempeño se debe evaluar y cumplir ciertas condiciones tales como: la valides, autenticidad, suficiencia, justicia, aceptación.

**Respecto al tercer objetivo específico:**

Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.

En este caso, la contratación de hipótesis indica que, existe correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la dimensión capacidades laborales (Valor  $p=0,00 < \alpha=0,05$ ; se rechaza la  $H_0$ ), además que la correlación es moderada y positiva.

Se comparó con los resultados de la investigación presentada por (Rivas & Rojas, 2020), en su tesis de Maestría: “El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la municipalidad provincial de Chulucanas - Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropón”, quienes formulan lo siguiente: se concluye que la relación entre la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores de las municipalidades provincial y distritales de Morropón- Chulucanas es significativa, ya que, existe una relación directa, alta y significativa (0.784) entre las variables la competencia laboral y el desempeño de los trabajadores, además, se obtuvo un nivel de significancia del 0.063, el cual fue mayor al nivel de significancia planteado (0.05).

La teoría es confirmada porque capacidad humana, para (Pimentel Palomino, 2014) es un conjunto de habilidades y conocimiento, también conocido como el “know-how”, originara las competencias. Entonces las capacidades de una organización son lo

que estas pueden hacer como resultado del trabajo de equipo de los recursos humanos. Se relacionan con las jornadas organizacionales basadas en el conocimiento, que permiten a las organizaciones se elaboren los productos o se brinden los servicios. Existen capacidades dinámicas, capacidades específicas, la primera abarca a toda habilidad de percibir oportunidades para replantear los conocimientos, los activos complementarios, o la tecnología para poder sacar una ventaja competitiva; las capacidades específicas son, la responsabilidad, el aprendizaje continuo, enfoque al cliente, diversidad, integración, liderazgo y orientación de acción.

## CONCLUSIONES

- 1.- Se determina que existe una correlación negativa muy baja equivalente a  $-0,197$  entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022. Se contrastó con la prueba de hipótesis donde el valor  $p=0,591 > \alpha=0,05$ ; y se acepta la **H<sub>0</sub>**.
- 2.- Se determina que existe una correlación positiva muy baja equivalente a  $0,057$  entre la gestión del recurso humano y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022. Se contrastó con la prueba de hipótesis donde el valor  $p=0,063 > \alpha=0,05$ ; y se acepta la **H<sub>0</sub>**.
- 3.- Se determina que existe una correlación negativa muy baja equivalente a  $0,072$  entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022. Lo que se contrastó con la prueba de hipótesis donde el valor  $p=0,498 > \alpha=0,05$ ; y se acepta la **H<sub>0</sub>**.
- 4.- Se determina que existe una correlación positiva moderada equivalente a  $0,487$  entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022. Lo que se contrastó con la prueba de hipótesis donde el valor  $p=0,000 < \alpha=0,05$ ; y se acepta la **H<sub>1</sub>**.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Directivos de la UPLA, publicar la presente investigación porque, presenta resultados que puedan compararse con otras investigaciones, a nivel de similitud o diferencias.
- 2.- Se recomienda a los funcionarios de la municipalidad de Huancayo, tener en cuenta los resultados de la presente investigación para poder planificar estrategias de mejoramiento en la gestión de recursos humanos y la mejora de competencias laborales, teniendo en cuenta que las nuevas tendencias se enfocan en la competitividad de los trabajadores.
- 3.- Recomendamos a los lectores para tener en cuenta los resultados y analizarlos con detenimiento puesto que, en el objetivo general y los dos primeros objetivos específicos, se aceptan las hipótesis nulas, lo que implica a que se deben respetar resultados y evitar manipulaciones que darían resultados espurios.
- 4.- Se recomienda a los lectores e investigadores a ahondar en el hallazgo de factores que estarían afectando a las variables de estudio, puesto que, a pesar de tener altos porcentajes de favorecer a la gestión de recursos humanos y las competencias laborales, las contrataciones de hipótesis aceptaron las hipótesis nulas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. (Tercera ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021
- Álvarez, E., & Santamaría, M. (2021). *Gestión del talento humano para la generacion de valor en la empresa sinergia s.a.s de la ciudad de barranquilla*. Tesis de título, Universidad de la Costa, departamento de ciencias empresariales, Barranquilla. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8754/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20GENERACION%20DE%20VALOR%20EN%20LA%20EMPRESA%20SINERGIA%20S.A.S%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias (2006) *El proyecto de investigación, Introduccción a la Metodología científica*, Sexta edición, Editorial: Episteme, Venezuela.
- Armstrong, A. (1999). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Londres, Inglaterra: Kogan Page. Recuperado el 31 de Agosto de 2021
- Atausinchi Puma, J. (2018). *La Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención-Cusco-2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 18 de Setiembre de 2021
- Bardales Torres, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Tesis de maestría,



Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beardwell, I., Holden, L., & Claydon, T. (2004). *Human Resource Management a Contemporary Approach* (Cuarta ed.). Harlow: Prentice Hall. Recuperado el 25 de Setiembre de 2021

Borja, R. B. (2019). *El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Pedro, Canchis - Cusco*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Escuela de Posgrado. Lima: UNE. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3230/TM%20AD-Gp%204482%20C1%20-%20Cuno%20Rojas%20Eleazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)*. Tesis de título, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Capurro, A., & Noa, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018*. Tesis de título, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Recuperado el 19 de Enero de 2022, de <https://repositorio.utp.edu.pe>

- Cardona, M. (16 de Diciembre de 2005). *Las capacidades en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes* 2005. 41(140), 1-18. Recuperado el 28 de Setiembre de 2021, de <http://hdl.handle.net/10784/17153>
- Catalano, A., Avolio, S., & Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo y Fondo Multilateral de Inversiones. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52404660/Catalano\\_\\_Avolio\\_y\\_Sladogna\\_-\\_Diseno\\_curricular\\_basado\\_en\\_normas\\_de\\_competencia\\_laboral\\_libro-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632700269&Signature=PEre63USN6YQOWZC~EBqo0006WUZuEIoGSYLJcY~LXfCOdyEwpr7zOAFDWHBiR](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52404660/Catalano__Avolio_y_Sladogna_-_Diseno_curricular_basado_en_normas_de_competencia_laboral_libro-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632700269&Signature=PEre63USN6YQOWZC~EBqo0006WUZuEIoGSYLJcY~LXfCOdyEwpr7zOAFDWHBiR)
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP SAC Chiclayo- 2015*. Tesis de título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 19 de Enero de 2022, de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/824/1/TL\\_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/824/1/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf)
- CES Cardenal Cisneros. (6 de Marzo de 2019). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos*. Recuperado el 20 de Enero de 2022, de Universidad Cardenal Cisneros: <https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Mexico D. F: Mc Graw Hill. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021

- Chiavenato, I. (2006). *Administración de personal*. En I. Chiavenato, (Sexta ed., pág. 6). México. Recuperado el 22 de Mayo de 2021
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). (N. Islas López, Ed.) México Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado el 22 de Setiembre de 2021
- Chiavenato, I. (2014). *General Theory of Administration* (Octava ed.). Ciudad de México, México: Interamericana Editores S.A. Recuperado el 31 de Agosto de 2021
- Congreso de la República. (01 de Enero de 2005). *Ley Marco del Empleo Público. Ley N° 28175*. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de Gobierno del Perú: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/\\_28175\\_-\\_20-12-2012\\_11\\_03\\_58\\_-LEY\\_28175.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/_28175_-_20-12-2012_11_03_58_-LEY_28175.pdf)
- Congreso de la República. (2013). *Ley del Servicio Civil Nro. 30057*. Lima: El Peruano.
- Fierro, F. (2017). *Las competencias laborales en el sector público. Administración y Desarrollo*, 47(2), 92-108. Recuperado el 19 de Enero de 2022, de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LasCompetenciasLaboralesEnElSectorPubico-6403419.pdf>
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Tesis de maestría, Universidad Nacional d La Pampa. Recuperado el 28 de Setiembre de 2021, de [https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e\\_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una*

- adecuada evaluación de desempeño*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Pampa. Recuperado el 07 de Setiembre de 2021, de [http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Gil, M. (2019). *Proceso de selección: qué es y cómo funciona*. Recuperado el 24 de Mayo de 2021, de Mariangil. Crecimiento como actitud: <https://crecimientocomoactitud.com/blog/proceso-de-seleccion/>
- Hernandez, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 27 de Setiembre de 2021, de <https://josetavarez.net/Compendio-Methodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Latorre, F. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Universitat de València, Departamento de Psicología Social. Valencia: Universitat de València. Recuperado el 31 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=101208>
- Leal, M., & Araujo, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Dialnet, 4(2), 16. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021
- León, F. (2020). *Competencias y gestión de recursos humanos*. Trabajo de título, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado el 27 de Setiembre de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8510>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa*. Bellaterra, Cerdanyola del Vallès, Barcelona. Recuperado el 21 de Enero de 2022, de <https://ddd.uab.cat/record/129382>

- Marroquín, R. (2012). *Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta*. Recuperado el 06 de Mayo de 2021, de [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Méndez, C. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Imaculada Concepción r.l ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Departamento de Ciencias Economicas y Empresariales, La Asunción. Recuperado el 02 de Setiembre de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación empresarial*. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de <http://www.relats.org/documentos/ET.Mertens2.feb.pdf>
- Miles, J., González, A., & Mandirola, N. (2018). *Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso*. *Journal of Technology Management & Innovation*, 13(2), 12. doi:10.4067/S0718-27242018000200057
- Montes, H. (22 de Mayo de 2010). *Los diseños de investigación científica y tecnológica mas usados*. Obtenido de Slideshare.com: <https://es.slideshare.net/HermiasMontess/diseos-de-investigacion-hms>
- Municipalidad provincial de Huancayo. (11 de Junio de 2015). *Reglamento de Organización y Funciones*. (C. P. Huancayo, Ed.) Recuperado el 23 de Setiembre de 2021, de <http://documentos.munihuancayo.gob.pe/documentos/2015/transparencia/rof2015mph.pdf>

Municipalidad provincial de Huancayo. (08 de Marzo de 2021). *Organización*.

Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/6048-municipalidad-provincial-de-huancayo-que-hacemos>

Organización Internacional del Trabajo. (04 de Setiembre de 2012). *¿Qué es competencia*

*laboral?* Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de CINTERFOR OIT: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

Oseda, M. (2014). *Metodología de de la investigación*. Huancayo, Huancayo, Perú:

Soluciones Gráficas. Recuperado el 18 de Octubre de 2020, de <https://us.bbcollab.com/collab/ui/session/join/b326a337af514b7c8875856a90072983>

Pimentel, N. (2014). *Capacidad laboral y su incidencia en la gestión de la Unidad de*

*Administración Tributaria de la Municipalidad provincial de Aymaraes 2012*.

Tesis de titulo, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Apurímac.

Recuperado el 27 de Setiembre de 2021, de [http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/273/T\\_0106.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/273/T_0106.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pineda, B. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de*

*personal de salud* (Segunda ed.). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Portal referente sobre el mundo empresarial. (Diciembre de 2021). *5 Tipos de Recursos*

*Humanos*. Recuperado el 21 de Enero de 2022, de Master Logística:

<https://www.masterlogistica.es/tipos-de-recursos-humanos/>

Rivas, K. & Rojas, C. (2020). *El nivel de competencias laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores: análisis comparativo entre la municipalidad provincial de Chulucanas - Morropón y las municipalidades distritales de la provincia de Morropón*. Universidad Nacional de Piura, Escuela de Posgrado. Piura: UNP. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3210/ADGGU-RIV-ROJ-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J. (7 de Noviembre de 2019). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*. Universidad Rey Juan Carlos, 31 (2), 15. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>.

Sánchez et al. (2018) *Manual de terminos en Investigación científica, tecnologica y humanista*, Sexta edición, editorial: Lima. Editorial Business Support Aneth, Universidad Ricardo Palma, Lima.

Tejeda, L. (2014). *Gestion administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital Bella vista Callao*. informe, universidad nacional del callao, Bellavista. Recuperado el 21 de Mayo de 2021, de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1117/48.pdf?seq>

Toledo, E. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de Salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí - 2018*. San Mateo. Recuperado el 26 de Setiembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo\\_CE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29420/Toledo_CE.pdf?sequence=1)

UP Spain. (2019). *La motivación laboral: ¿qué es y cómo implementarla?* Recuperado el 27 de Setiembre de 2021, de UP Spain: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Ventura, E., & Delgado, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Ediciones paraninfo. Recuperado el 24 de Mayo de 2021



## **Anexos**

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>PG:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022?</p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022?</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>OE1:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p>	<p><b>HG:</b> Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y las competencias laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>HE1:</b> Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación directa entre la gestión del recurso humano y las capacidades laborales en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2022.</p>	<p><b>Variable I:</b> Gestión de recursos humanos</p> <p><b>Variable II:</b> Competencias laborales.</p>	<p><b>Método General:</b> Científico <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> Descriptivo – correlacional.</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph LR     M[M] --&gt; O1[O1]     M --&gt; O2[O2]     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p><b>Donde:</b> <b>M:</b> Muestra <b>O1:</b> Observación de la variable 1. <b>O2:</b> Observación de la variable 2. <b>r:</b> Relación entre variables.</p> <p><b>Población Y Muestra</b> 90 colaboradores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad provincial de Huancayo. Muestra censal. <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2022

Variable del estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de recursos humanos	(Atausinchi Puma, 2018) Menciona que la gestión de recursos humanos está encargada de gestionar, motivar, controlar y mantener un ambiente laboral adecuado, además de evaluar el desempeño del personal.	Es la capacidad de los gerentes de administrar y motivar al talento humano que posee la organización para que exista dinamismo y eficacia en el trabajo.	• Selección de personal	Análisis y detección de necesidades Reclutamiento y selección Entrevista Contratación Inducción
			• Evaluación	Definición de la metodología Identificación de las funciones y perfiles del puesto Establecer <del>periodicidad</del> de la evaluación Plan de acción Retroalimentación
			• Capacitación	Detección de necesidades de capacitación Definición de objetivos Elaboración del programa Ejecución Evaluación de resultados
Competencias laborales	Según (Toledo, 2018) está constituido por las personas y organizaciones, necesarias para mejorar el nivel competitivo de las organizaciones, a partir del desempeño de los trabajadores.	Son las capacidades o exigencias que debe tener el colaborador debido a los nuevos retos, promoviendo la capacitación continua	• Motivación laboral	Satisfacción Incentivos Perfil del trabajador
			• Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Tiempo
			• Capacidad laboral	Habilidades operativas Responsabilidad Puntualidad Dedicación Orientación hacia el logro

## ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	• Selección de personal	Análisis y detección de necesidades Reclutamiento y selección Entrevista Contratación Inducción	1. ¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades? 2. ¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad? 3. ¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante? 4. ¿La entidad constituye Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes? 5. ¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionada al puesto en el que se desempeña actualmente?	Ordinal (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
	• Capacitación	Detección de necesidades de capacitación Definición de objetivos Elaboración del programa Ejecución Evaluación de resultados	6. ¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño? 7. ¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas? 8. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal? 9. ¿Cree usted que el programa de <u>capacitación</u> , provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales? 10. ¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?	
	• Evaluación	Definición de la metodología Identificación de las funciones y perfiles del puesto Establecer <del>periodicidad</del> de la evaluación Plan de acción Retroalimentación	11. ¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida? 12. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa? 13. ¿La entidad ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas? 14. ¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas? 15. ¿Cree usted que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?	
Competencias laborales	• Motivación laboral	Satisfacción Incentivos Perfil del trabajador	1. Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar. 2. Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución. 3. Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución. 4. La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada. 5. La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo 6. Las labores que realizo son reconocidas con oficios o <del>gd</del> de felicitación por la institución donde laboro 7. Se siente feliz y contento por la labor que realiza en su institución 8. El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días. 9. Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones. 10. Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.	Ordinal (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
	• Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Tiempo	11. Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral 12. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral 13. Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla	

Fuente: (Atausinchi Puma, 2018) y (Toledo, 2018)

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Instrumento de investigación

#### INSTRUMENTO DE OPINION SOBRE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

**INDICACIÓN:** Estimado colaborador, se desea tener su opinión, sobre GESTION DE RECURSOS HUMANOS en su organización; para lo cual se solicita marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considere. Según su experiencia vivencial. La encuesta es anónima y no existe respuesta correcta o incorrecta.

1 = Nunca	2 = A veces	3 = Siempre
-----------	-------------	-------------

VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS				
Nº	ÍTEMS	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Selección de personal</b>				
1	¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades?			
2	¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad?			
3	¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante?			
4	¿La entidad constituye Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes?			
5	¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionada al puesto en el que se desempeña actualmente?			
<b>DIMENSIÓN: Capacitación</b>				
6	¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño?			
7	¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas?			
8	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal?			
9	¿Cree usted que el programa de <u>capacitación</u> provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales?			
10	¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?			
<b>DIMENSIÓN: Evaluación</b>				
11	¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida?			
12	¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?			
13	¿La entidad ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas?			
14	¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas?			
15	¿Cree usted que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?			

Fuente: (Atausinchi Puma, 2018)

Gracias por su colaboración.

## Instrumento de investigación

### INSTRUMENTO DE OPINION SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

**INDICACIÓN:** Estimado colaborador, se desea tener su opinión, sobre **competencias laborales** en su organización; para lo cual se solicita marcar con un aspa (X) la alternativa que usted considere. Según su experiencia vivencial. La encuesta es anónima y no existe respuesta correcta o incorrecta.

1 = Nunca		2 = A veces		3 = Siempre	
VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES					
Nº	ÍTEMES	1	2	3	
<b>DIMENSIÓN: Motivación laboral</b>					
1	Considera que su remuneración económica cubre la canasta básica familiar.				
2	Percibe una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.				
3	Se siente realizado en el trabajo diario que cumple en la institución.				
4	La institución reconoce la labor que realizo mediante incentivos como brindar cursos de capacitación, pagos adicionales y certificación de buena labor realizada.				
5	La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realizo				
6	Las labores que realizo son reconocidas con oficios o resoluciones de felicitación por la institución donde laboro				
7	Se siente feliz y contento por la labor que realiza en su institución				
8	El perfil de mis labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumpla todos los días.				
9	Considero que la labor que realizo en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.				
10	Me siento motivado cuando asumo que mi perfil profesional o técnico se adecua permanente a mi trabajo cotidiano.				
<b>DIMENSIÓN: Desempeño laboral</b>					
11	Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral				
12	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral				
13	Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumpla				
14	Creo adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente				
15	La institución tiene mejoras de atención con el trabajo que realizamos en equipo.				
16	La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizamos.				
17	La institución da facilidades para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo				
18	La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.				
19	La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.				
20	La institución nos brinda un horario adecuado para tomar nuestro refrigerio y alimentos.				

21	En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestra obligación cumplir con la asignación del horario dado			
22	La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.			
<b>DIMENSIÓN: Capacidad laboral</b>				
23	Considero que tengo las habilidades suficientes para cumplir con las funciones que me asignan en mi centro laboral			
24	Considero que tengo todas las destrezas adecuadas para cumplir con las funciones asignadas en mi centro laboral			
25	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral			
26	Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral			
27	Tengo las habilidades sociales pertinentes para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.			
28	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad			
29	En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la puntualidad			
30	El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución			
31	La institución tiene un programa de logro permanente para mejorar el servicio en la localidad			
32	La institución tiene experiencias exitosas de gestión que es reconocida por las autoridades y comunidad.			

Fuente: (Toledo, 2018)

Gracias por su colaboración.



## ANEXO 05

**Consentimiento informado****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2022.****FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**AUTORAS: Bach. ~~Zamanta Acosta Canchanya~~Bach. ~~Yesenia Córdor Toscano~~

INSTITUCIÓN: Universidad Peruana Los Andes

**Introducción:** Antes de participar en esta investigación, proporcionaré a usted la información correspondiente al estudio que se realizará a los colaboradores de la oficina de recursos humanos. Si luego de haber leído la información pertinente decide formar parte de esta investigación, deberá firmar este consentimiento en el lugar indicado.

**PROCEDIMIENTO A SEGUIR:** Se le efectuará una encuesta. Posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de determinar nivel de cumplimiento de la gestión administrativa.

**CONFIDENCIALIDAD:** Solo el investigador y el comité a interpretar tendrán acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio.

**PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:** La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.

-----  
Nombres de la persona-----  
DNI-----  
Firma Fecha





## FICHA DE INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

INDICADOR	ITEM	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION (CALIFICACION) Y CLASIFICATIVA SEGUN ITEM	OBSERVACIONES
V1d1 Selección del personal	1. ¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades?	4	4	4	4	4	.
	2. ¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad?	4	4	4	4	4	.
	1. ¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante?	4	4	4	4	4	.
	2. ¿La entidad constituye Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes?	4	4	4	4	4	.
	3. ¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?	4	4	4	4	4	.
V1d2 Capacitación	4. ¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño?	4	4	4	4	4	.
	5. ¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas?	4	4	4	4	4	.
	6. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal?	4	4	4	4	4	.
	7. ¿Cree usted que el programa de capacitación provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales?	4	4	4	4	4	.
	10. ¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?	4	4	4	4	4	.
V1d3 Evaluación	11. ¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida?	4	4	4	4	4	.
	12. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la entidad administrativa?	4	4	4	4	4	.
	13. ¿La entidad ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas?	4	4	4	4	4	.

	14. ¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas?	4	4	4	4	4	
	15. ¿Con qué nivel que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?	4	4	4	4	4	
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	---

Validez de contenido  
Encuesta: RECURSOS HUMANOS

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto  
Evaluación final

<b>Experto</b>	<b>Grado académico y/o título profesional</b>	<b>Calificación</b>	
		<b>Ítems</b>	<b>Criterios</b>
Dr. Máximo Edgár Oseda Lazo	Doctor	15	Nivel alto

Sello y Firma:



**Dr. Máximo Oseda Lazo**







	16. La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como Dato de la labor que realicemos.	6	4	4	4	4	6
	17. La institución de los hechos para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplimos como equipo.						
	18. La institución tiene un horario de atención y calidad para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	4	4	4	4	4	4
	19. La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	6	4	4	4	4	6
	20. La institución nos brinda un horario adicional para tener mayor integridad y atención.	6	4	4	4	4	6
	21. En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y se cumple la obligación cumplir con la asignación del horario diario.	6	4	4	4	4	6
	22. La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	6	4	4	4	4	6
<b>V23</b> <b>Capacidad Laboral</b>	23. La evaluación del desempeño se realiza mediante encuestas consistentes en el centro laboral.	6	4	4	4	4	6
	24. Cumplimos todos los criterios que se nos pide evaluar el desempeño laboral y así tenemos el resultado de las funciones que cumple.	6	4	4	4	4	6
	25. Creo adicional y participo los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	6	4	4	4	4	6
	26. Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral.	6	4	4	4	4	6
	27. Tengo las habilidades sociales necesarias para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	6	4	4	4	4	6
	28. En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad.	6	4	4	4	4	6
	29. El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución.	3	4	4	4	4	6
	30. La institución tiene un programa de mejoramiento para mejorar el servicio en la localidad.	6	4	4	4	4	6
	31. La institución tiene experiencias exitosas de gestión que es reconocida por las autoridades y comunidad.	6	4	4	4	4	6
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>		4	4	4	4	4	6

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central:

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido  
Encuesta: COMPETENCIAS LABORALES

Cuadro N° 2  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico y/o título profesional	Calificación	
		Ítem	Criterio
Dr. Máximo Edgardo Oseda Lazo	Doctor	4	Nivel alto

Sello y Firma:

**Dr. Máximo Oseda Lazo**

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

### Planilla Juicio de Expertos

#### INSTRUCCIONES:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS" que hace parte de la investigación "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2022." La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Juan, Espinoza Montes.  
 Formación académica : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Área de experiencia profesional : Gestión Pública.  
 Tiempo : 25 años  
 Cargo actual : Docente universitario  
 Institución : Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido



**CUESTIONARIO 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS**  
**FICHA DE INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO**

INDICADOR	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION (CALIFICACION) / CALIFICACION SEGUN ITEM	INDICADORES
VII1 Selección del personal	1. ¿Cree Usted que el área en que trabaja cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades?	4	6	6	4	6	-
	2. ¿Cree Usted que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad?	4	6	6	4	4	-
	3. ¿Cree usted que la entrevista de personal mide la capacidad de respuesta y conocimientos del postulante?	4	6	6	4	4	-
	4. ¿La entidad realiza Exámenes de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes?	6	6	6	4	4	-
	5. ¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?	6	6	6	4	4	-
VII2 Capacitación	6. ¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño?	6	6	6	4	4	-
	7. ¿En su área se revisa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlos?	4	6	6	4	4	-
	8. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal?	6	6	6	4	4	-
	9. ¿Cree usted que el programa de capacitación provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus competencias personales?	6	6	6	4	4	-
	10. ¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?	6	6	6	4	4	-
VII3 Evaluación	11. ¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida?	6	6	6	4	4	-
	12. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?	6	6	6	4	4	-
	13. ¿La entidad ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas?	6	6	6	4	4	-

14. ¿La evaluación de desempeño provee información para mejorar el desempeño y tomar medidas correctivas?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15. ¿Cree usted que es importante la retroalimentación en el proceso de evaluación de desempeño?	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	---

Validez de contenido  
Encuesta: RECURSOS HUMANOS

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto  
Evaluación final

<b>Experto</b>	<b>Grado académico y/o título profesional</b>	<b>Evaluación</b>	
		<b>Grado</b>	<b>Categoría</b>
Juan, Espinoza Montes	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	10	Nivel alto

Sello y Firma:



Dr. Juan S. Espinoza Montes  
CLAD - FON. N° 14250



## CUESTIONARIO 2: COMPETENCIAS LABORALES

## FICHA DE INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

INDICADOR	ITEM	CONCORDA COMPLETAMENTE	CONCORDA PARCIALMENTE	NO CONCORDA	NO CONCORDA COMPLETAMENTE	EVALUACION CALIFICACION Y CALIFICATIVA SEGUN ITEM	INDICADOR
V2d1 Motivación Laboral	1. Considero que en mi institución se reconoce cabalmente la familia única laboral.	4	4	4	4	4	-
	2. Percibo una remuneración adicional al trabajo extra que resulta en la motivación.	4	4	4	4	4	-
	3. Se siente motivado en el trabajo diario que cumple en la institución.	4	4	4	4	4	-
	4. La institución reconoce la labor que realiza mediante incentivos como bonos, cursos de capacitación, pagos adelantados y certificados de buena labor realizada.	4	4	4	4	4	-
	5. La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realiza.	4	4	4	4	4	-
	6. Las labores que realiza son reconocidas con eficacia o algún tipo de felicitación por la institución donde labora.	4	4	4	4	4	-
	7. Se siente feliz y contento por la labor que realiza en su institución.	4	4	4	4	4	-
	8. El perfil de sus labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumple todos los días.	4	4	4	4	4	-
	9. Considero que la labor que realiza en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	4	4	4	4	4	-
V2d2 Desempeño Laboral	10. Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.	4	4	4	4	4	-
	11. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	4	4	4	4	4	-
	12. Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conozco el resultado de las funciones que cumple.	4	4	4	4	4	-
	13. Como adecuado y pertinente los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	4	4	4	4	4	-
	14. La institución tiene medidas de atención con el trabajo que realizamos en equipo.	4	4	4	4	4	-

	16. La población y autoridades de la comunidad reconocen las mejoras de atención que se brinda en la institución como fruto de la labor que realizan.	4	4	4	4	4	4
	17. La institución da fechorías para evidenciar el trabajo eficaz y eficiente que cumplen con sus equipos.	4	4	4	4	4	4
	18. La institución tiene un horario de entrada y salida para cumplir con las funciones de nuestro trabajo cotidiano.	4	4	4	4	4	4
	19. La institución reconoce el tiempo adicional que brindamos para cubrir una serie de necesidades y atención a la población.	4	4	4	4	4	4
	20. La institución nos brinda un horario adicional para tener nuestra refrigerio y almuerzo.	4	4	4	4	4	4
	21. En la institución el horario de trabajo se adecua a las necesidades de la población y es nuestro obligación cumplir con la asignación del horario diario.	4	4	4	4	4	4
	22. La institución respeta y cumple la fecha que se nos asigna para vacaciones y descanso conforme a ley.	4	4	4	4	4	4
<b>V243</b>	23. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral	4	4	4	4	4	4
<b>Capacidad Laboral</b>	24. Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y así conocer el resultado de las funciones que cumpla	4	4	4	4	4	4
	25. Como obrador y participante los programas de capacitación y actualización que me brinda mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente	4	4	4	4	4	4
	26. Considero que tengo la puntualidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral	4	4	4	4	4	4
	27. Tengo las habilidades sociales personales para cumplir mis labores en un ambiente de buen clima institucional.	4	4	4	4	4	4
	28. En el desempeño de mis funciones evidencio el valor de la responsabilidad	4	4	4	4	4	4
	29. El trabajo que desarrollo en forma diaria se propone la mejora continua de mis labores y la institución	3	4	4	4	4	4
	30. La institución tiene un programa de logs permanente para mejorar el servicio en la localidad	4	4	4	4	4	4
	31. La institución tiene experiencias exitosas de gestión que es reconocida por las autoridades y comunidad	4	4	4	4	4	4
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>		4	4	4	4	4	4

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central:

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido  
Encuesta: COMPETENCIAS LABORALES

Cuadro N° 2  
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico y/o título profesional	Evaluación	
		Ítems	Criterios
Juan, Espinoza Montes	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.	51	Nivel alto

Sello y Firma:



*Juan Espinoza Montes*  
Dr. Juan S. Espinoza Montes  
C.I.A.B. - R.C.M. N° 14850



**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**  
**Planilla Juicio de Expertos**

**INSTRUCCIONES:**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS" que hace parte de la investigación "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2022." La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Miguel Aníbal, Cerrón Aliaga  
 Formación académica: Maestría en Gestión Pública  
 Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos  
 Tiempo: 15 años  
 Cargo actual: Docente universitario.  
 Institución: Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**CUESTIONARIO 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
FICHA DE INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO**

INDICADOR	ITEM	DEFINICION CIA	CONSERVACION CIA	RELEVANCIA CIA	CLASIFICACION	EVALUACION (CALIFICACION Y CUMPLIMIENTO SEGUN ITEM)	OBSERVACIONES
VI41 Selección del personal	1. ¿Que Unidad que el área en que trabajo cuenta con el personal necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades?	4	4	4	4	4	-
	2. ¿Que Unidad que el Proceso de selección cumple con los objetivos, metas y expectativas esperadas por la entidad?	4	4	4	4	4	-
	1. ¿Que unidad que la entrevista de personal mide la capacidad de expresión y conocimientos del postulante?	4	4	4	4	4	-
	2. ¿La entidad concierne Comités de Selección para evaluar objetivamente el nivel de competencia de los postulantes a los puestos vacantes?	4	4	4	4	4	-
	3. ¿Ha recibido un programa de inducción y/o capacitación relacionado al puesto en el que se desempeña actualmente?	4	4	4	4	4	-
VI42 Capacitación	4. ¿Los programas de capacitación están fundamentados específicamente en las necesidades detectadas principalmente por los resultados de la evaluación del desempeño?	4	4	4	4	4	-
	5. ¿En su área se evalúa periódicamente los procesos, actividades y tareas con el fin de mejorarlas?	4	4	4	4	4	-
	6. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia del personal?	4	4	4	4	4	-
	7. ¿Que unidad que el programa de capacitación provoca cambios en el conocimiento, habilidades y actitudes del personal capacitado y mejora sus compromisos personales?	4	4	4	4	4	-
	10. ¿En la entidad se realiza la medición y evaluación posterior a una capacitación realizada?	4	4	4	4	4	-
VI43 Evaluación	11. ¿La evaluación de desempeño se realiza en base a una metodología definida?	4	4	4	4	4	-
	12. ¿Los perfiles y descripciones de los puestos están definidos y alineados con las funciones de la unidad administrativa?	4	4	4	4	4	-
	13. ¿La entidad ha desarrollado el Plan de Desarrollo de las personas?	4	4	4	4	4	-



	14. ¿La información desarrollada por el evaluador para definir el desempeño y tener un juicio razonable?	4	4	4	4	4	.
	15. ¿Los datos que se requieren se encuentran en el proceso de evaluación de desempeño?	4	4	4	4	4	.
<b>EVALUACIÓN CALIFICATIVA DE LA VALORACIÓN POR CRITERIOS</b>		4	4	4	4	4	.

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido  
Encuesta: RECURSOS HUMANOS

Cuadro N° 1  
Evaluación final del experto  
Evaluación final

Encuesta	Grado académico y/o título profesional	CUALIFICACIÓN	
		VALOR	CUALIFICACIÓN
Miguel Ángel Cerrón Alaña	Magister en Gestión Pública	10	Nivel alto

Sello y Firma:



Mg. Miguel Ángel Cerrón Alaña

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

### Planilla Juicio de Expertos

#### INSTRUCCIONES:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "COMPETENCIAS LABORALES" que hace parte de la investigación "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2022." La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Migual Anibal, Carrón Aliaga.  
 Formación académica : Magister en Gestión Pública  
 Areas de experiencia profesional : Recursos Humanos  
 Tiempo : 15 años  
 Cargo actual : Docente universitario  
 Institución : Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtenerla medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4. Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central:

### CUESTIONARIO 2: COMPETENCIAS LABORALES

#### FICHA DE INFORME DE EVALUACION A CARGO DEL EXPERTO

competencia	ítem	EXCELEN- CIA	BUENA CITA	REGULAR CITA	CLASIFICADO	ESTADÍSTICO DE CALIFICACION Y CALIFICATIVA SEGUN ÍTEM	COMEN- TARIOS
<b>V21</b> <b>Motivación Laboral</b>	1. Considero que mi remuneración cubre mis necesidades básicas familiares.	4	4	4	4	4	-
	2. Percibo una remuneración adicional al trabajo extra que realiza en la institución.	4	4	4	4	4	-
	3. Se siente motivado en el trabajo diario que cumple en la institución.	4	4	4	4	4	-
	4. La institución reconoce la labor que realiza mediante acciones como bonos, horas de capacitación, pagos adicionales y condecoración de buena labor realizada.	4	4	4	4	4	-
	5. La institución brinda capacitaciones y actualizaciones como fruto de mi buena labor que realiza.	4	4	4	4	4	-
	6. Las labores que realiza son reconocidas con eficacia o algún tipo de felicitación por la institución donde labora.	4	4	4	4	4	-
	7. Se siente feliz y contento por la labor que realiza en su institución.	4	4	4	4	4	-
	8. El perfil de sus labores se adecua al puesto de trabajo y a las funciones que cumple todos los días.	4	4	4	4	4	-
	9. Considero que la labor que realiza en la institución me hace una persona competente y segura de mis funciones.	4	4	4	4	4	-
	10. Me siento motivado cuando siento que mi perfil profesional o técnico se adecua permanentemente a mi trabajo cotidiano.	4	4	4	4	4	-
<b>V22</b> <b>Desempeño Laboral</b>	11. Realizo mis funciones asignadas de manera correcta en el centro laboral.	4	4	4	4	4	-
	12. La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral.	4	4	4	4	4	-
	13. Conozco todos los criterios que se usa para evaluar el desempeño laboral y qué acciones se derivan del resultado de las funciones que cumple.	4	4	4	4	4	-
	14. Como empleado y participante los programas de capacitación y actualización que me facilita mi centro laboral para desempeñarme de manera eficiente.	4	4	4	4	4	-
	15. La institución tiene mejoras de manera constante en el trabajo que realizamos en equipo.	4	4	4	4	4	-



- Calificación:**
5. No cumple con el criterio
  6. Nivel bajo
  7. Nivel moderado
  8. Nivel alto

Validez de contenido  
Encuesta: **COMPETENCIAS LABORALES**

**Cuadro N° 2**  
**Evaluación final del experto**

Experto	Grado académico y/o título profesional	Evaluación	
		Items	Calificación
Miguel Anibal, Cerrón Aliaga	Magister en Gestión Pública.	31	Nivel alto

Sello y Firma:

**Mg. Miguel Anibal, Cerrón Aliaga.**

## ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

D. 209919  
E. 130363

RECEPCION  
08/10/2021  
02  
1107-

SOLICITO: PERMISO PARA LA REALIZACION DE ENCUESTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

Señor:  
JEFE DE LA OFICINA DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

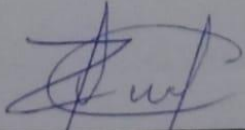
Yo, Zamantha Acosta Canchanya, identificado con DNI N°70166564, con domicilio en la calle lima S/N san juan - distrito y provincia de Chupaca y departamento de Junin, egresada de la carrera administración y sistemas de la facultad ciencias administrativas y contables de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Con el debido respeto me presento a usted y expreso que estoy realizando mi tesis de investigación, asimismo, solicitarle un permiso para la realización de encuestas dentro de la municipalidad de Huancayo. Mi tema de investigación es **"GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO – 2021"**.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas a los personales que trabajan en la municipalidad. La información, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Sin otro particular, y en espera de su atención a la presente quedamos de usted.

Huancayo 01 de diciembre del 2021



ZAMANTHA ACOSTA CANCHANYA  
DNI:70166564



Huancayo, 07 de marzo de 2022

**CARTA N° 06 -2022-MPH/GA-SGGRH**

SEÑORITA:  
-CONDOR TOSCANO YESENIA  
-ACOSTA CANCHANYA ZAMANTHA

Ciudad:

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.**

De mi mayor consideración.

Es muy grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo cordial a nombre de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo; asimismo, comunico la ACEPTACIÓN para que realicen la recolección de datos para la elaboración de su tesis denominada "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2022"; el mismo que se realizara el día jueves 10 de marzo de 03:00 p.m. a 05:45 p.m., ante la presentación de los Expedientes N° 180343 y 180328 de fecha 02/03/2022, a nuestra Entidad.

Sin otro particular, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO  
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Alc. Víctor Jesús Jirón Carbón  
DNI 40000178

C.c.  
Archivo  
SGGRH

ANEXO 8: BASE DE DATOS

		VARIABLES DE COMPETENCIAS LABORABLES																																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32					
C O L A B O R A D O R E S	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2				
	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2				
	3	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2				
	4	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2				
	5	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2				
	6	2	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2			
	7	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2			
	8	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
	9	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
	10	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2		
	11	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
	12	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	13	2	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	14	1	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	15	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	
	16	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	
	17	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
	18	3	1	3	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	19	1	3	3	1	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	
	20	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	
	21	2	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	
	22	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	23	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	24	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	
	25	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
	26	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	27	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	
	28	1	1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	29	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	30	3	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	
	31	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	
	32	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	33	1	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
	34	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
	35	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	36	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
	37	1	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	
	38	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
	39	1	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
	40	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
	41	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	
	42	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
	43	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
	44	1	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
	45	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	
	46	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
	47	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
	48	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	49	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1
	50	1	1	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
	51	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	52	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
	53	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3						



VARIABLE RECURSOS HUMANOS															
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1
4	1	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	2	2	3
5	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3
6	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1
7	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3
8	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1
9	2	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1
10	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3
11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3
12	1	3	1	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3
13	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3
14	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3
15	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3
16	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1
17	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3
18	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3
19	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3
20	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3
21	2	1	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1
22	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3
23	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3
24	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1
25	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3
26	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1
27	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3
28	3	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	1	2	3
29	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3
30	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	3
31	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3
32	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1
33	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3
34	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3
35	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	3	3
36	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	3	1
37	1	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	2	3
38	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3
39	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3
40	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3
41	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3
42	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3
43	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3
44	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3
45	2	3	2	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3
46	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3
47	3	2	3	3	1	2	1	2	3	1	3	2	2	3	1
48	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1
49	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3
50	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3
51	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3
52	3	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1
53	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3
54	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1
55	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1
56	3	3	3	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3
57	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3
58	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	1
59	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	3	3
60	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3
61	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3
62	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3
63	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	1
64	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3
65	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	3
66	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3
67	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3
68	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1
69	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3
70	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	3
71	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3
72	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1
73	4	2	3	1	1	2	2	4	2	4	1	1	2	2	4
74	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3
75	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1
76	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3
77	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3
78	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1
79	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	3
80	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3
81	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3
82	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3
83	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3
84	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	4	3
85	3	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1
86	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3
87	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	3
88	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3
89	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3
90	3	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1

LABORADORES

## ANEXO 9

## EVIDENCIAS (FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO)

