



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Competencias laborales y rendimiento laboral de los trabajadores
en la Municipalidad Provincial de Oyon**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Abel River Jiménez Huamán

Asesora

M(a). Econ. Rosa Adriana Inca Soller

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”*

Escuela De Posgrado

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jimenez Huaman Abel River	45683083	01 de Diciembre 2023
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Inca Soller Rosa Adriana	07148621	0000 - 0003 - 0143 - 7215
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0000-0002-0062-2454
Damaris Fabiola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
Sixto Samanamud Malca	46807619	0000-0002-6916-8288

COMPETENCIAS LABORALES Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

1%

3

www.repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

es.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

**COMPETENCIAS LABORALES Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON**

ABEL RIVER JIMENEZ HUAMAN

TESIS DE MAESTRIA

ASESOR: M(a). Econ. Rosa Adriana Inca Soller

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO
SANCHEZ CARRION**

ESCUELA DE POSGRADDO

MAESTRIA EN GETION PUBLICA

HUACHO

2024

DEDICATORIA

Dedico el resultado de este trabajo de investigación a mi padre y madre.

Abel River Jiménez Huamán.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento más sincero a mi padre y madre, también a mis profesores de posgrado.

Abel River Jiménez Huamán.

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPITULO I	1
PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problema Especifico	3
1.3. Objetivos de las Investigación.....	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivo Especifico	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitaciones del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
CAPITULO II	5
MARCO TEORICO	5
2.1. Antecedentes de la Investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2. Bases teóricas.....	8
2.3. Bases filosóficas.....	2.3

2.4. Definición de términos básicos	29
2.5. Hipótesis de Investigación	31
2.5.1. Hipótesis General.....	31
2.5.2. Hipótesis específicas	31
2.6. Operacionalización de las variables	31
CAPITULO III	33
METODOLOGIA.....	33
3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra.....	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	34
CAPITULO IV.....	35
RESULTADOS	35
4.1. Análisis de resultados.....	35
4.2. Contratación de Hipótesis.....	42
CAPITULO V	46
DISCUSION.....	46
5.1. Discusión de resultados.....	46
CAPITULO VI.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
6.1. Conclusiones	50
6.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS.....	52
7.1. Fuente Bibliográficas	52
7.2. Fuente Electrónicas	52
ANEXOS	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de Frecuencias de la Competencia Científica.....	35
Tabla 2. Distribución de Frecuencias de la Competencia Procedimental	36
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la Competencia Personal	37
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la Competencia Social	38
Tabla 5. Distribución de frecuencias del Rendimiento en la Tarea.....	39
Tabla 6. Distribución de frecuencias del Contexto Laboral.....	40
Tabla 7. Distribución de frecuencias de los Comportamientos Laborales	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Competencia Científica	35
Figura 2. Competencia Procedimental	36
Figura 3. Competencia Personal	37
Figura 4. Competencia Social	38
Figura 5. Rendimiento en la Tarea.....	39
Figura 6. Contexto Laboral.....	40
Figura 7. Comportamientos Laborales.....	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón. La metodología fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 205 trabajadores, la muestra fue 134 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Respecto a los resultados, en cuanto al nivel de actualización respecto a las nuevas tendencias que influyen en su trabajo el 41% menciona que se encuentra en un nivel bajo; en referencia nivel de disposición para aprender de los más experimentados en su círculo laboral el 35.1% evidencio un nivel bajo; en cuanto al nivel respecto a las buenas relaciones interpersonales que mantiene con sus compañeros de trabajo el 35.8% menciona que se encuentra en un nivel bajo; respecto al logro de las metas que la municipalidad le exige el 37.3% evidencio un nivel bajo; en mención al nivel de comunicación que existe entre las áreas de la municipalidad el 36.6% resalto un nivel bajo; en mención al nivel de habilidad para solucionar conflictos laborales el 36.6% resaltoun nivel bajo. La investigación concluyó que las competencias laborales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.709 ubicándose en un grado positivo alto.

Palabras clave: Productividad, competencias laborales y rendimiento laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between labor competencies and the labor performance of workers in the Provincial Municipality of Oyón. The methodology was basic, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 205 workers, the sample was 134 workers. The survey was used. Regarding the results, regarding the level of updating regarding the new trends that influence their work, 41% mentioned that it is at a low level; In reference to the level of willingness to learn from the most experienced in their work circle, 35.1% showed a low level; Regarding the level regarding the good interpersonal relationships that they maintain with their coworkers, 35.8% mentioned that it is at a low level; Regarding the achievement of the goals that the municipality requires, 37.3% showed a low level; In reference to the level of communication that exists between the areas of the municipality, 36.6% highlighted a low level; In reference to the level of ability to solve labor conflicts, 36.6% highlighted a low level. The investigation concluded that labor competencies are significantly related to the labor performance of workers in the Provincial Municipality of Oyón; The value of 0.709 was established using Spearman's Rho Test, placing it in a high positive degree.

Keywords : Productivity, job skills and job performance.

INTRODUCCIÓN

La búsqueda del origen del término competencias laborales está íntimamente relacionada con la revolución científica y técnica, que incidió en el aumento de la productividad, el apareamiento de nuevos trabajos y profesiones, la división del movimiento laboral, las cadenas de montaje y el aumento de la industrialización promovieron la transformación del prototipo del modelo productivo moderno en aquel entonces. Los resultados lo impulsaron a que se busque nuevas variables, las cuales permitieran mejores predictores del rendimiento laboral.

Es por ello que la actual indagación buscó determinar la relación entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

La investigación está desarrollada en siete capítulos más anexos. Dentro del primer capítulo, planteamiento del problema, se consideró la descripción de la realidad problemática como también los problemas y objetivos, general y específicos para ambos casos, para luego especificar la justificación, delimitación y viabilidad del estudio. Dentro del segundo capítulo, marco teórico, se consideraron los antecedentes internacionales comonacionales, además de las bases teóricas y definiciones de términos básicos. Se plantearon la hipótesis general y específicas, para, por último, presentar la operacionalización de las variables. El tercer capítulo, metodología, presenta el diseño metodológico en que se basa la investigación además de presentar la población y muestra con la que se trabajó, y los instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información que ayudaron en la investigación. El cuarto capítulo, resultados, desarrolla el análisis de resultados y la contratación de hipótesis. El quinto capítulo presenta la discusión de resultados. El sexto capítulo desarrolla las conclusiones y recomendaciones. Para que en el séptimo capítulo se presenten las referencias tanto bibliográficas como electrónicas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, diversos estudios evidencian problemáticas que vienen afectando las competencias laborales y el rendimiento laboral. Respecto a las competencias laborales el estudio realizado por Muñoz et al. (2021) evidencian que no hay ninguna competencia que se encuentre en el estado deseado, ya que tanto la necesidad de progreso como el cumplimiento de los plazos presentan grandes dificultades. Por lo otro lado, respecto al el rendimiento laboral, el estudio realizado por Cabezas (2022) muestra que un porcentaje elevado de los trabajadores no han recibido inducción antes empezar a realizar sus labores, lo que afecta su rendimiento laboral dentro de la institución.

En el ámbito nacional, respecto a las competencias laborales el estudio realizado por Espinoza y Gordillo (2020) evidencia que un menor grupo de trabajadores presenta un nivel favorable y la mayoría de los trabajadores cuenta con un desarrollo promedio con tendencia a bajo respecto a sus competencias laborales, siendo la dimensión de valores los que se encuentran con el porcentaje más deficiente con un 33% desfavorable. Por otro lado, respecto al rendimiento laboral el estudio realizado por Chervellini (2020) evidencia que el 100% de trabajadores tienen un comportamiento contraproducente dentro de la institución, siendo este el problema más grave dentro de la misma, afectando directamente el rendimiento laboral y por ende el desarrollo y crecimiento dentro de la institución.

Las competencias parecen estar relacionadas con la manera en que se evalúa lo que verdaderamente determina un rendimiento sobresaliente en el trabajo, y no con elementos que describen de manera confiable todas las particularidades de un individuo, con la esperanza de que algunos de ellos se correlacionen con el

rendimiento laboral. Desde este punto de vista, las competencias se comprenden como particularidades importantes de un sujeto que le permiten tener un rendimiento laboral de manera eficaz (Vera, 2018). En este marco, logramos establecer que el factor de la persona es esencial para cualquier tipo de organización, para conseguir todas las metas y objetivos planteados, y por tal motivo los empleados deben contar con competencias laborales afines al trabajo que desempeñan en la empresa, y por ende, se debe cumplir con un excelente proceso selectivo para fijar a los empleados apropiados con el fin de que efectúen con las competencias laborales requeridas para un eficiente rendimiento laboral (Mendoza, 2018). Por lo antes expuesto la indagación plantea como propósito conocer el vínculo entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

En la Municipalidad Provincial de Oyón, se evidencian problemáticas que vienen afectando tanto las competencias laborales como el rendimiento laboral, respecto al rendimiento laboral, la ansiedad y el estrés se observa como un problema dentro de la institución que lleva al incumplimiento de las tareas y funciones asignadas; del mismo modo la presión al personal se muestra como una problemática esto debido a los trabajadores al sentirse constantemente presionados se sienten afectados en el rendimiento de sus labores, también la una problemática evidenciada en la institución es la falta de concentración, esto debido a que al no concentrarse adecuadamente los trabajadores no pueden producir ni cumplir con los objetivos trazados, por ende, estarían generando un bajo rendimiento laboral; otra problemática encontrada dentro de la institución es la pérdida de la autoestima, ya que los trabajadores consideran que el desempeño de sus funciones no es suficientemente buena, disminuyendo la confianza en sí mismos, generando pérdidas de la autoestima que afectan la calidad y cantidad del trabajo.

Asimismo en la Municipalidad Provincial de Oyón, también se han logrado evidenciar problemáticas que vienen afectando las competencias laborales, una de ellas es la falta de trabajo en equipo, lo que genera una baja productividad y conflictos que derivan de insatisfacción y desmotivación; también encontramos a falta de comunicación como una problemática percibida dentro de la institución, la misma que trae como consecuencia resentimientos, frustraciones y mal ambiente de trabajo; del mismo modo observamos a la competitividad como un problema esto

debido a que los trabajadores se consideran rivales, crean conflictos y por ende comienzan a sentir sentimientos de fracaso e impotencia; de la misma manera observamos a los prejuicios como una de las problemáticas que más afectan a la institución, ya que esta origina discriminación y por ende generan graves repercusiones emocionales a los trabajadores a los afecta directamente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Existe relación entre la competencia científica y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón?
- b. ¿Existe relación entre la competencia procedimental y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón?
- c. ¿Existe relación entre la competencia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón?
- d. ¿Existe relación entre la competencia social y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Conocer la relación entre la competencia científica y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- b. Conocer la relación entre la competencia procedimental y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

- c. Conocer la relación entre la competencia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- d. Conocer la relación entre la competencia social y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación práctica

Puesto que el estudio intenta sugerir recomendaciones acerca de los problemas que se pueden descubrir y que inciden en las variables investigadas, es decir, las competencias laborales y rendimiento laboral.

Justificación teórica

La indagación actual permitirá conseguir información estadística confiable y, también, comparar con otras indagaciones efectuadas en otras situaciones para examinar teorías y enfoques relevantes para el campo de trabajo.

1.5 Delimitaciones del estudio

- La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de mayo a marzo del 2023.
- La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.
- La delimitación geográfica comprende provincia de Oyón, departamento de Lima.
- La delimitación semántica comprende: Competencias laborales y Rendimiento laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

Se avala la posibilidad porque se cuenta con los bienes económicos, humanitarios y materiales para la realización de la actual indagación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Sevila, Velázquez y Turro (2017), “Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales”, Revista EduSol. Centro Universitario de Guantánamo. Cuba. Su objetivo fue desplegar una tecnología para gestionar íntegramente y sistemáticamente con direcciones multiactores de las competencias laborales en métodos sustantivos. Las conclusiones señalan que analizar las distintas corrientes, procesos, regímenes vigentes y direcciones; fueron fundamentales para implementar la tecnología adecuada, por ende, forma un aporte teórico/práctico con el fin de hacer una mejora en la gestión integrada de competencias laborales.

Sánchez (2012), “Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional”, Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela. Su objetivo fue determinar las competencias laborales en el contexto de la ocupación del contador público que trabaja en organizaciones con la finalidad de determinar las competencias esenciales en su rendimiento laboral. Tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Población de 8 instituciones castrenses. Utilizó el cuestionario y entrevista. En base a los resultados mencionan que el contador/militar tiene varias competencias, las funcionales son las que más destacan, tales como gestión administrativa, de presupuesto, estudio contable y económico, etc. Las conclusiones señalan que: el 87% de las personas encuestadas se encuentran completamente conformes con la idea que el contador público de las FANB legaliza entre ciertas competencias, la más esencial es la mencionada a

continuación manifiesta la capacidad de planear, ordenar, estudiar, medir y registrar los datos; la información económica contable la actual de manera fiable.

Latorre (2011), “La gestión de los Recursos Humanos y el desempeño laboral”, la cual fue aprobada por la Universidad de Valencia. Valencia. España. Su objetivo fue estudiar de qué manera los conocimientos, las perspectivas y la complacencia laboral de los empleados intervienen en el vínculo entre la administración de recursos humanos y los indicadores de rendimiento a nivel personal como organizacional. Tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Muestra de 835 trabajadores españoles. Utilizó el cuestionario y entrevista. Las conclusiones señalan que las destrezas de recursos humanos encaminadas al compromiso y fundamentadas en la aproximación “soft” se asocian de manera positiva con el rendimiento de los trabajadores por medio de los conocimientos y perspectivas de los trabajadores.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Pastor (2020), “Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020”, Universidad César Vallejo. Chepén. Perú. Su objetivo fue establecer el vínculo existente entre la gestión por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo. Tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional. Población de 100 trabajadores administrativos. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados mencionan que: el valor de ($p=0.000$) es inferior a 0.05 el nivel de significancia, con un coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,965$), lo que quiere decir que hay correlación positiva muy alta. Las conclusiones señalan que hay existencia de una correlación positiva muy elevada entre gestión por competencias y rendimiento laboral lo cual se destaca lo esencial que es para una organización que los trabajadores contratados efectúen con las labores determinadas y que se efectúe adecuadamente en la ocupación que cubre ya que solo de esa manera logrará en excelente rendimiento que apoyará al logro los objetivos de la gestión.

Vargas (2020), “Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020”, Universidad César Vallejo. Piura. Perú. Su objetivo fue establecer el vínculo entre

las competencias laborales y el rendimiento de los servidores públicos. Tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Población de 42 trabajadores públicos. La muestra de 42 personas. Utilizó el cuestionario y entrevista. En base a los resultados mencionan que: en las dimensiones de la variable competencias labores, la normalización es la dimensión en mejor condición, en la variable desempeño laboral, la participación de los trabajadores fue la dimensión con situación óptima. Las conclusiones señalan que entre las competencias laborales y el rendimiento de los trabajadores estatales hay una correlación positiva media, el índice de correlación fue de 0,791, significa que, si las competencias laborales tienen un nivel óptimo, el rendimiento de los trabajadores estatales igualmente tendrán un nivel óptimo.

Flores, C. (2018), “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue establecer el vínculo entre competencia laboral en el desempeño laboral. Tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Población de 157 trabajadores. Utilizó el cuestionario. En base a los resultados mencionan que el nivel de competencia laboral de los funcionarios es predominantemente propicio con 78%, lo que señala que muestran particularidades promedio solicitadas por ocupación. Con 64% el nivel de desempeño laboral es elevado, lo que muestra habilidad regular con la que los individuos efectúan una labor. Con 62% el nivel de competencia laboral de los trabajadores es propicio, con 80% los técnicos están en un nivel regular, y con 53% la mayoría de los auxiliares por su parte están en nivel malo. Al mismo tiempo, con 54% el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es elevado, en tanto que con 62% los técnicos están en un nivel regular, y con 48% la mayoría de auxiliares están en nivel regular. Las conclusiones señalan que: entre la competencia laboral y desempeño laboral de los funcionarios hay asociación directa y significativa, el valor del coeficiente de Pearson fue de 0.725.

Altamirano (2016), “Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén.”, Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Su objetivo fue diseñar una propuesta de competencias laborales con el fin de optimizar el desempeño laboral. Tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Población de 101

empleados. La muestra fue de 45 empleados. Utilizó el cuestionario. Los resultados sostienen que en un 60% los empleados siempre tienen conocimiento de sus responsabilidades para hacer sus labores en la organización; con 38% los trabajadores casi siempre saben de sus responsabilidades, además con 40% los funcionarios siempre llegan puntuales al trabajo, pero con 38% hay un porcentaje elevado de casi siempre y a veces en 22%. el 49% de trabajadores casi siempre son puntuales para llegar a las juntas, talleres y labores, siempre el 27% y en ocasiones el 24%. Las conclusiones señalan que: actualmente las competencias 64 es tienen un rol preciso en el desempeño, ya sea al realizar y cumplir con una labor, en el desempeño del contexto y al manifestar los comportamientos contra-productivos. De esta manera, el estudio revela que el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades son 63% buenas, 20% regulares y 17% pésimas.

2.2 Bases teóricas

Variable: Competencias laborales

A. Definiciones

Cejas et al. (2020) expresan que el concepto de significado de competencias laborales tiene muchas definiciones distintas porque el trabajo incluye todo lo asociado con el mundo del trabajo, ya sea por medio de una profesión o a través de una ocupación (oficio). Hoy, sin embargo, la competencia se caracteriza por distintas perspectivas basadas en habilidades, actitudes, conocimientos y criterios de desempeño, entre otras cosas.

Torres et al. (2017) conceptúan a las competencias laborales son un grupo integrado de conocimientos, habilidades, prácticas, pasiones, actitudes, motivaciones, particularidades y valores individuales, basados en la idoneidad demostrada, relacionados con un desempeño sobresaliente de los empleados y de la empresa, de conformidad con los requisitos técnicos, de fabricación y servicio. Es fundamental que estas competencias sean observables, medibles y contribuyan al logro de las metas organizacionales.

Alles (2015) alude que la mayoría de las definiciones de competencias laborales presentan el conjunto de conceptos requeridos para desempeñar

plenamente un puesto de trabajo: los conocimientos y habilidades determinadas requeridas para hacerlo de manera adecuada.

Catalano, Avolio y Sladogna (2004) menciona que las competencias laborales se pueden definir como un grupo de habilidades identificables y medibles que permiten un desempeño satisfactorio en contextos reales de trabajo, conforme a los estándares tecnológicos históricos y actuales.

B. Dimensiones

Diaz (2019) cita en su trabajo científico a Saravia, el cual alude que las competencias laborales son el conjunto de cualidades internas y diversas que operan de manera integral como base para la demostración evidente de un desempeño exitoso en un contexto específico. Sus dimensiones son las siguientes:

a. Competencia científica

Es el conjunto de conocimientos teóricos contrastados y empíricos naturales, que permiten a la persona entender partes concretas del contexto, interpretar su significado y definir posibles intervenciones. (Saber). Los mencionados a continuación son sus indicadores: Comprensión, Interpretación y Actualización.

b. Competencia procedimental

Es una serie de conocimientos metódicos ordenados y procesos empíricos naturales, que ayudan al individuo a proceder de modo apropiado en ciertas partes del contexto. (Saber Hacer). Los mencionados a continuación son sus indicadores: Demostración, Criterios procedimentales, Instrumentales y Actividad Laboral.

c. Competencia personal

Hace referencia a una serie sobre atributos que ayudan al individuo a poseer una clara conciencia del contexto y del referente de la verdad, con el fin de regular su utilidad partiendo de sus virtudes morales tradicionales de impacto. (Saber Ser). Los mencionados a continuación son sus indicadores: Aprendizaje constante, Regulación del desempeño y Reconocimiento personal.

d. Competencia social

Hace referencia a una serie sobre atributos con la finalidad de ayudar a las personas una buena conexión con su ambiente colectivo y natural, basándose en las virtudes sociales sobre su convivencia armoniosa entre las personas y el contexto. (Saber Compartir). Los mencionados a continuación son sus indicadores: Respeto, Tolerancia y Relaciones interpersonales.

C. Diferencias entre las competencias laborales y conductuales

Alles (2015), las competencias laborales están asociadas con ocupaciones y se aplican ampliamente en ocupaciones de tipo universitario, y en ciertos países se han aplicado en lo relacionado con la educación. En nuestra opinión, más allá del nivel educativo mencionado, la diferencia primordial entre este concepto de gestión basada en habilidades y competencias permanece en el punto de partida. En definitiva, las competencias laborales se centran en personas que pueden o no concernir a una empresa. La OIT origina la certificación de competencias laborales por parte de las personas como una manera de aumentar su empleabilidad. Si se quiere mejorar la empleabilidad de los individuos, especialmente de las que están desempleadas, impulsar este tipo de programas sería una apuesta muy beneficiosa socialmente. En definitiva, las competencias laborales se centran en personas que pueden o no concernir a una empresa.

Cuando alguien quiere trabajar en organizaciones, es necesario utilizar el llamado modelo de management o gestión, que permite gestionar los recursos humanos de la organización con el objetivo de alinearlos con la estrategia corporativa. Cuando se implementa correctamente, este modelo conduce a una relación ganar-ganar entre el trabajador y el jefe, ya que es mutuamente beneficiosa a la vez. Estos modelos a menudo se basan en lo que se denominan “competencias de comportamiento”. De hecho, ya sea académica o profesional, las llamadas “competencias de comportamiento” se denominan “competencias” sin ningún aditamento, y lo que se define en la Organización Internacional del Trabajo como “competencias laborales”.

Las competencias laborales de ninguna manera son un paradigma de management o gerencial, aunque pueden aplicarse en las empresas. Tanto es que, si se revisa la mayor parte del material que hay sobre el tema, podrá ver que los

ejemplos dados, en su mayoría, involucran medidas de tipo operativo, como por ejemplo los operarios, enfermeras, comerciantes, entre otros. De acuerdo con Cinterfor (como se mencionó, organismo de la OIT), las certificaciones son la culminación del reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; relacionado con la emisión de un certificado de la autoridad competente sobre la competencia que posee el empleado. En varias instituciones educativas se emiten certificados para reconocer la culminación de la trayectoria educativa, con base en el tiempo de formación y práctica, así como los contenidos que se evalúan. Esto no garantiza necesariamente una evaluación de competencias. Durante muchos años se ha estado consultando la bibliografía que hay acerca del tema de la competencia, y para el trabajo se ha seleccionado un aspecto del concepto de competencia, desde la convicción de que se asocia con el marco normativo y la gestión corporativa.

D. Tipos de competencias

Escobar (2005) indica que son de dos tipos, las genéricas y específicas. Las genéricas son un conjunto o grupo de labores y las específicas son trabajos o tareas determinadas. En otras palabras, las primeras son atributos o características que necesita un empleado excelente en un puesto específico. Estas abarcan el conocimiento, habilidades o los comportamientos requeridos para realizar una tarea en particular. Las últimas son comportamientos visibles y usuales que permiten a una persona tener éxito en su rol gerencial. Según los autores, si bien se consideran genéricas, y aunque una organización puede enfatizar más una que otra, se pueden estudiar colectivamente a través del análisis de la función gerencial. Las competencias gerenciales o genéricas se catalogan en estratégicas e intratérgicas. Los autores proponen esta otra categorización sobre la base de un modelo empresarial antropológico, según el cual:

- La función directiva implica el diseño de estrategias para crear valor financiero, desarrollar las capacidades de los trabajadores y alinearlas con la misión organizacional.
- Una estrategia la cual consiga valor financiero mediante el agotamiento de las habilidades de los trabajadores o la reducción de la unión de los empleados

con la empresa no será una estrategia válida porque, entre otras cosas, socavaría la capacidad de la organización para generar valor financiero en el futuro.

Entonces, la función directiva abarca, además de la vertiente estratégica, otra vertiente conocida como intratéctica.

- Las competencias directivas estratégicas son las habilidades requeridas para lograr buenos resultados financieros y entre estas los autores mencionan: visión, resolución de problemas, gestión de recursos, orientación al consumidor, red de vínculos eficaces.
- Las competencias intratécticas se requieren para desarrollar a los trabajadores y fortalecer su compromiso y confianza con la organización, según el modelo mencionado, que se relaciona principalmente con la capacidad de gestión del desempeño y liderazgo, entre las cuales se indican la capacidad de comunicar, empatizar, delegar, el «coaching» y el trabajo conjunto.

A las dos categorías anteriores de competencias, los autores le añaden unas competencias directivas, que dicen que son bastante organizacionales por naturaleza, a lo que se conoce como efectividad personal. Estos, presentados posteriormente, abarcan hábitos que proveen un vínculo productivo entre el hombre y su ambiente.

- Proactividad: Iniciativa e independencia individual.
- Autogestión: Gestión individual del tiempo, estrés, riesgo, disciplina, el enfoque y autocontrol.
- Desarrollo individual: Autocrítica, conocimiento propio y cambio individual.

Estas competencias calculan la autodirección, necesaria para dirigir a otros, y aprovechar al máximo las competencias complementarias e intratécticas. Concisamente, se puede señalar que existen dos grupos grandes de competencias: genéricas y específicas, aunque la terminología utilizada difiere entre los autores.

E. Las competencias administrativas

Guevara y Tupia (2015) indican que para que una organización logre sus metas organizacionales, se requiere tener directivos que sean capaces de realizar las labores a través de las cuales se gestionan los objetivos de la organización, utilizando una gestión eficaz de los equipos, las personas y la asignación eficiente de los recursos disponibles. Las competencias administrativas que los gerentes requieren para ser exitosos son:

- a) Competencia al comunicar: es su capacidad de transmitir e intercambiar información de manera efectiva. Abarca la comunicación informal, formal y negociación.
- b) Competencia al planear y administrar: esto abarca definir qué tareas deben realizarse, cómo realizarlas, asignar recursos para llevarlas a cabo y luego realizar un seguimiento del progreso para garantizar que se realicen. También, cubre la recolección de datos, el análisis y la resolución de problemas, la planificación y organización de planes, la gestión del tiempo y la gestión del presupuesto y financiación.
- c) Competencia al trabajar en grupo: se centra en completar labores en pequeños grupos de personas que tienen responsabilidades compartidas y cuya labor necesita coordinación. Los líderes son más eficaces al diseñar el grupo de manera adecuada, crear un entorno de apoyo para el equipo y administrar la dinámica del grupo de manera apropiada.
- d) Competencia al accionar estratégicamente: es comprender la misión y los valores frecuentes de la empresa y garantizar que las acciones de los trabajadores sean coherentes con ellos. Además, abarca comprender la industria, la empresa y tomar acciones estratégicas.
- e) Competencia para la globalización: muestra el desempeño de una empresa que aprovecha los recursos humanos, económicos, de información y físicos de muchos países y sirve a mercados que comprenden múltiples culturas. Esto se refleja en el conocimiento, entendimiento, la apertura y la sensibilidad cultural.
- f) Competencia al manejar trabajadores: hacerse cargo de su vida laboral y más allá. También abarca la integridad y el comportamiento ético, la motivación

individual y la resistencia, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la autoconciencia y, en última instancia, el crecimiento personal.

Estas seis competencias gerenciales se pueden aplicar a cualquier trabajo o industria porque, como se ha mencionado con anterioridad, los gerentes efectivos las usarán en una variedad de entornos dinámicos.

F. Evaluación de competencias laborales

Gordillo (2004) explica que lo primero que debemos cuestionarnos es por qué evaluamos la competencia. Se tendrá dos respuestas a esto: una es conocer el tipo de empleados que contratamos y la otra es conocer las calificaciones de los trabajadores en términos de las competencias necesarias para hacer el trabajo. Habitualmente, en el primer caso, los resultados de la evaluación de competencias del candidato nos ayudarán a decidir si lo contratamos o no.

Por otro lado, la evaluación del desempeño es más compleja y ayuda a detectar deficiencias y defectos en los individuos que realizan determinadas tareas, que pueden ser objeto de formación continua. A través de sumas y restas, el propósito de una evaluación de competencias laborales es tomar una instantánea de la situación laboral de un empleado, con referencia a su nivel de conocimiento, habilidades y comportamiento en el lugar de trabajo. La evaluación de competencias no se aplica en el proceso de enseñanza y aprendizaje por el que pasa un individuo, sino que se utilizan en el transcurso de su trabajo. El concepto actual de evaluación de competencias hace referencia al requerimiento de emplearlas herramientas correspondientes antes de la contratación de los empleados, durante la contratación de los empleados (evaluación del desempeño) y luego de la contratación en los procesos de formación, para ver en qué medida esto ha ayudado en el desarrollo de la organización.

G. Características de las competencias laborales

Calle y Ramos (2021) mencionan que las características de las competencias laborales son las mencionadas a continuación:

- Multidimensional, porque se refiere a que no se trata de una actitud, conocimiento o destreza individual, sino de la composición de todos en el contexto de una establecida profesión y campo, cualquier comportamiento observable que se presenta en la competencia es el efecto la mezcla de conocimientos, destrezas y posturas.
- Las competencias tienen que redactarse en forma de aporte del empleado a la organización, es decir que el empleado tiene que contribuir y esta contribución debe producir grandes resultados, es decir, no reflejar la forma de trabajar, sino que debe expresarse en términos de aporte y los resultados de esta contribución.
- Las competencias son permanentes en el tiempo, y los medios utilizados para lograr la contribución pueden cambiar, pero es difícil cambiar la contribución en sí, ya que las competencias se determinarán con la ayuda de procesos, si varían el proceso sobre el que se efectúa la contribución, entonces se considerará que existe una competencia nueva.
- La competencia siempre se establece para resultados positivos, porque no hay competencia si no obtienes lo que quieres al aplicarla; en este caso es incompetente, o cuando el empleado tiene un excelente nivel de esta competencia.
- La competencia ocurre por medio de una serie de comportamientos que se observan bien en el trabajo regular, y al observar e investigar estos comportamientos, se pueden evaluar las capacidades de una persona.

H. División de las competencias laborales

Chanquín (2021) explica que la división de las competencias laborales es la siguiente:

- a) Laborales: Caracterizadas por no estar adscritas a un trabajo específico, ni a ningún rubro financiero, lugar o tipo de actividad productiva, sino que permiten a las personas participar, permanecer y aprender. Éstas abarcan:

- Intelectuales, es el estado intelectual vinculado con la atención, memoria, concentración, resolución de inconvenientes, elección de determinaciones y la invención.
 - Individuales, las circunstancias de la persona le permiten proceder con plenitud y decisión en un ambiente productivo, contribuir sus talentos y desarrollar su potencial, en el marco de conductas social y universalmente aceptables. Esto abarca la inteligencia emocional y moral, del mismo modo como la capacidad de adaptarse al cambio.
 - Interpersonales, es la adaptabilidad, trabajo grupal, resolución de problemas, liderazgo e iniciativa en los vínculos interpersonales en un área productiva.
 - Organizacionales, es la habilidad de administrar recursos y datos, servicio directo y aprender consultando las experiencias de otras personas.
 - Tecnológicas y capacidad para cambiar e innovar factores tangibles del ambiente (procesos, instrucciones, sistemáticas, equipos) y hallar prácticas soluciones. Este grupo abarca competencias informáticas y la aptitud de asemejar, adecuar, apropiar y transferir tecnología.
 - Comerciales o de creación de negocios, permiten a una persona crear, dirigir y mantener sus propias unidades comerciales, como identificar oportunidades, conseguir recursos, asumir riesgos, medir proyectos, planificar negocios, marketing y ventas, entre otras capacidades.
- b) Básicas: Son las conductas básicas que tiene y debe exhibir una persona, relacionadas a conocimientos pertinentes a la educación formal y que le permitan ingresar al mundo del trabajo, ya que la habilitan a desempeñar un puesto de trabajo.
- c) Genéricas: Son los comportamientos compartidos por la misma ocupación, campo o subcampo que permiten a una persona realizar funciones laborales de un grado similar de complejidad, independencia y variedad. Estas competencias incluyen el trabajo en equipo, planificación, programación, negociación y capacitación, competencias comunes a un gran número de ocupaciones. Los tres tipos de competencias se unen para formar una

competencia individual integral y pueden obtenerse, primero, a través de programas de educación y formación, y otras en el lugar de trabajo o mediante el autoaprendizaje. Se dice que un individuo está calificado en tanto posee las competencias básicas, genéricas y específicas requeridas para desempeñar las labores productivas determinadas, asociadas con el trabajo u ocupación.

I. Competencias laborales profesionales

Valenzuela (2021) indica que son las siguientes:

- **Contribución técnica-profesional:** Incluye proporcionar a la gerencia el conocimiento de trabajo específico y la experiencia esperada de una persona, tomar medidas para actualizar su experiencia.
- **Atención a los inconvenientes:** Tratar de identificar a tiempo los problemas a resolver, los recursos para su solución, opciones, costos y riesgos antes de elegir una determinación sobre la situación en cuestión.
- **Comunicación eficaz:** Es establecer una buena y útil comunicación con los jefes, compañeros y superiores en cuanto a la expresión escrita, el habla y los gestos.
- **Inventiva:** Es utilizar la experiencia y la habilidad de uno para optimizar el uso de los datos para mejorar las interacciones y procesos del equipo, enfocándose en los usuarios internos y externos.
- **Gestión de Procesos de Calidad:** Implica tomar acciones determinadas, plantear y establecer labores con el fin de acelerar la mejora continua y efectiva.
- **Herramientas para decidir:** Estas incluyen la toma de decisiones con base en el contexto de la economía, la eficiencia, la eficacia y la claridad en las decisiones.
- **Manejo emotivo:** Implica mantener una conversación armoniosa y tomar en cuenta las ideas sobre desacuerdos, demoras, dudas, errores y barreras en el trabajo sin afectar indebidamente el trabajo efectivo.

- Planificación del trabajo: Incluye la determinación de las acciones a realizar durante la semana, la determinación de los resultados a alcanzar, las actividades a realizar, la gestión para hacer frente a las demoras que se deben atender, así como el costo y los recursos necesarios para determinarlo.
- Respuesta a necesidades: Incluyendo mantener una independencia óptima y eficaz con su equipo y superiores para conseguir lo planteado.
- Uso de TICs: Incluida la mejora del uso de la tecnología de la información y la comunicación a un precio asequible para mejorar el rendimiento.
- Perseverancia: La capacidad de seguir a pesar de los obstáculos, las dificultades, la frustración, el agotamiento, el fracaso o el propio sentimiento de derrota, esforzarse por terminar el trabajo que se ha iniciado, lograr el objetivo y concentrarse en el trabajo.
- Compromiso con el aprendizaje: Implica sacar el máximo provecho a los conocimientos adquiridos, responsabilizarse en la resolución de problemas y apoyar a los colegas para que todos aporten y enriquezcan los conocimientos adquiridos.
- Competencia cognitiva: Es la capacidad de procesar información, prestar atención, descubrir, recordar, resolver problemas, entender, entre otros.
- Sensibilidad Organizacional: Capacidad de captar y poseer decisiones y labores de otros departamentos de la universidad o planes.

Variable: Rendimiento laboral (RL)

A. Definiciones

Cortegana (2021) explica que el rendimiento laboral es una medida de la eficacia o ineficacia de la labor efectuada por los empleados que pertenecen a una organización. El rendimiento laboral se mide de forma personal o grupal; la productividad es el indicador esencial.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) señalan que el rendimiento laboral es el provecho entre los objetivos trazados para el trabajador sobre su desempeño y las metas alcanzadas internamente en la empresa.

Gabini (2018) indica que el rendimiento laboral es un grupo de comportamientos importantes para los objetivos organizacionales o para la organización en la que el individuo trabaja.

Longo (2006) señala que el rendimiento laboral sin duda es una fuente de datos valiosos para diseñar salarios, capacitaciones, planes de carrera y más, pero, principalmente, cómo las personas contribuyen a las organizaciones en las que laboran.

B. Dimensiones

Sifuentes (2021), citando a Babini (2018), señala que para el rendimiento laboral los aspectos importantes son los siguientes:

a. Rendimiento en la tarea

Es una dimensión importante del rendimiento laboral, está en gran parte de las explicaciones ambientales. Este fenómeno es por la búsqueda principal de descubrimiento, centrándose principalmente en las necesidades de la tarea, utilizando diferentes nombres además de la experiencia técnica, el desempeño del rol, la competencia específica del trabajo, etc.

b. Rendimiento en el contexto laboral

Los investigadores de comportamiento relacionados con tareas, pero verdaderamente tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional. No es inusual en todas las funciones y objetivos mantener el entorno interpersonal y mental (en el que se desarrolla el núcleo de la tecnología) que requiere una organización en particular. También, se presume que este tipo de conducta favorecerá a la organización y superará las perspectivas populares para un rol activo. Significa que son conductas cooperativas o de ayuda que conducen a excelentes resultados para la organización, incluso si ahora no se solicitan ni recompensan formalmente.

c. Comportamientos laborales

Se concibe como la forma de ejercer realizadas por los empleados en el lugar de trabajo, de acuerdo con las instrucciones laborales, pueden ocurrir positiva o negativamente en la organización.

C. Medición del Rendimiento Laboral (RL)

Gabini (2018) explica que, aunque el rendimiento laboral es un concepto muy relevante en psicología profesional y organizacional, hasta el día de hoy aún no hay un consenso acerca de cómo y por quién debe ser medido. Para el primer punto, una investigación reciente de las métricas disponibles para su evaluación encontró más de 80 cuestionarios y alrededor de 230 indicadores de rendimiento laboral. No obstante, ninguno midió todos los aspectos del mismo, y solo uno de cada cinco evaluó uno o dos aspectos del rendimiento laboral. En lo que respecta al segundo punto, la evaluación del rendimiento se basa especialmente en el historial organizacional o en la autoevaluación del entrevistado. Algunos científicos han usado y desarrollado herramientas de autoinforme para medir las percepciones de los trabajadores sobre su rendimiento laboral, mientras que otros han defendido las calificaciones de los supervisores o han optado por una combinación del rango del supervisor y/o la escala de autoinforme. Entonces, dado que hay muchas herramientas disponibles en la literatura para la evaluación del rendimiento laboral, se requiere de algún método para clasificarlas. Así, se logran diferenciar basándose en (a) si evalúa el rendimiento laboral en general, (b) el rendimiento laboral en una labor particular, o (c) si miden o no ciertos aspectos del rendimiento laboral.

D. El rendimiento laboral y la gestión por competencias

Mendieta, Erazo y Narvárez (2020) señalan que, en cuanto a la gestión de competencias, ¿el modelo de gestión del talento humano se enfoca en lo que los individuos realizan en su trabajo y en entender por qué lo realizan? No es un aspecto puramente funcional o una evaluación de resultados, sino también el análisis de una variedad de comportamientos visibles asociados con el desempeño. No es subjetiva esta observación, sino que se basa en observar el cumplimiento de

competencias predefinidas en el organigrama. Las competencias laborales tienen que conceptualizarse en términos de dos criterios:

- Partiendo del enfoque del trabajo que se centra claramente en la labor como actividad y
- partiendo del enfoque de la educación, centrarse en las ideas de evaluación educativa.

En el tema de las competencias laborales agregadas como motivación humana, ha habido una serie de autores e investigaciones que identifican las necesidades de las personas en una empresa en particular y se pueden resumir de la siguiente manera:

- La necesidad de lograr
- Necesidad de afiliarse
- Necesidad de poder

Mediante varios estudios, McClelland (1989) manifestó que las evaluaciones y pruebas habituales destinadas a predecir el desempeño exitoso no son suficientes. De acuerdo con el autor antes señalado, para que un individuo demuestre sus habilidades necesitadas en un currículum, se requiere tanto la presencia como una combinación de lo mencionado a continuación:

- Saber: Grupo de conocimientos íntimamente relacionados con el correcto desempeño de las actividades; puede que tenga dos enfoques: técnico, que se ocupa de la realización de tareas, y social, que se ocupa de las relaciones interpersonales.
- Saber hacer: Las habilidades que tiene un individuo para realizar todo lo que sabe, estas habilidades son: técnicas, sociales y de cognición.
- Saber estar: Las actividades que realiza el trabajador en relación con el ambiente organizacional y/o social, y nada más que el comportamiento ligado a cualidades y creencias que son beneficiosas para el ambiente en el que se desarrolla.
- Querer hacer: En cuanto al grado de motivación que encuentra un sujeto para hacer las labores que le asignan, estos factores tienen dos componentes:

internos relacionados con la motivación por calificarse, establecimiento de tareas, y externo relacionado con salarios, vacaciones, beneficios sociales, entre otros.

- Poder hacer: Se refiere a dos enfoques, la perspectiva personal, es decir, las habilidades y características individuales, y la perspectiva situacional, es decir, la preferencia de medios.

E. Qué medir del rendimiento de los trabajadores

Jaén (2010) nos explica que como ya se dijo, en la vida cotidiana el término rendimiento se usa a menudo de manera poco estricta, conteniendo efectos y comportamientos. Sin embargo, si bien el rendimiento es un comportamiento, no todo comportamiento es semejante de rendimiento, solo el comportamiento consistente con una meta se considera rendimiento. Entonces, ¿qué tipo de rendimiento o aspecto del rendimiento se tiene que medir? En términos generales, se diferencian dos tipos distintos de rendimiento según sus efectos para la empresa:

- a) Rendimiento de labor o desempeño en el cargo: Es el comportamiento del empleado frente a sus deberes u obligaciones de su puesto e incluye varios factores, tales como:
 - Posee los conocimientos, destrezas y/o técnicas requeridas para hacer las labores.
 - Capacitación para otra labor o mantenerse al día con los cambios en las necesidades del mismo trabajo.
 - Aplicar conocimientos, labores y técnicas con el fin de lograr las metas de la organización.

Este tipo de comportamiento laboral puede ser de dos tipos: el primero se basa en convertir en bienes y servicios las materias primas. El segundo consiste en hacer las primeras labores de apoyo, como la planificación o la inspección.

- b) Contextual o extra-rol: Comportamientos que la empresa no requiere formalmente, pero que son esenciales para el éxito general de la organización. Caracterizado por:

- Voluntarios: nunca se encuentran entre los deberes de la ocupación.
- Intencionales: Es la persona quien toma la decisión de adherirse a su organización por medio de su comportamiento.
- Positivo: a favor de la empresa y trae consigo beneficios.
- Desinteresados: el motivo principal no es el interés propio, aunque no lo excluye.

Los empleados pueden favorecer al ambiente laboral de varias formas:

- Perfeccionando la situación psicosocial de la empresa: potenciar la cooperación, la interrelación, la confianza, entre trabajadores, o la cooperación con el fin de impedir o someter los problemas.
- Elevando la tendencia a agregar valor organizacional a través de su comportamiento (como aceptar condiciones laborales adversas).
- Haciendo comportamientos que favorezcan a la organización a ahorrar recursos (como reutilizar papel de impresión).

F. Criterios para evaluar el rendimiento

Quiroz (2018) nos explica que los criterios establecidos por la gerencia para evaluar el rendimiento de un empleado influirán en gran medida en el comportamiento de estos. Los tres grupos de estándares más frecuentes son el logro de la labor personal, el comportamiento y los rasgos.

- Resultados de desempeño individuales. Si el fin es más esencial que los medios, la gerencia debe evaluar los resultados de la labor del trabajador, como la cantidad que ha producido, los desechos creados y el costo unitario producido en el caso de un jefe de planta; o si no, el volumen total de ventas en el área, el aumento en los ingresos por ventas y la cantidad de cuentas nuevas generadas en el caso de un vendedor.
- Comportamientos. Es complicado atribuir resultados determinados a las acciones de las personas en puestos de asesoramiento o ayuda, o en puestos donde las funciones laborales son parte de un empeño grupal. El rendimiento del equipo se puede evaluar fácilmente, pero si es dificultoso determinar la

contribución de cada uno de los integrantes, la administración a menudo evalúa el comportamiento del trabajador. Un jefe de planta puede ser evaluado en función de la rapidez con la que envía su tasa de informes mensuales o estilo de liderazgo, en tanto que un representante de ventas puede ser evaluado por el número promedio de llamadas de trabajo que recibe, se desempeña todos los días o ayuda a otros encargados de ventas. Los comportamientos evaluados no se limitan necesariamente a los directamente asociados con la productividad personal.

- Rasgos. Poseer una actitud buena, demostrar confianza, ser formal, estar ocupado o tener bastante experiencia son comportamientos ansiados en el lugar de trabajo, pero es esencial recordar que pueden o no estar estrechamente asociados con los resultados positivos de la labor. No obstante, sería ingenuo dejar de lado el hecho de que las empresas aún utilizan este tipo de características para medir el rendimiento laboral.

G. Factores que afectan el rendimiento

Work (2012) explica que, para conseguir un excelente nivel de rendimiento laboral, es esencial que los trabajadores tengan claro:

- Cuál es su trabajo o misión específica en la empresa.
 - Cuáles son los procedimientos que tiene que seguir.
 - Cuáles son las políticas a respetar.
 - Cuáles es el objetivo a alcanzar.
- 1) Los factores internos y externos afectan el rendimiento. Sin embargo, además de todo lo anterior, se deben considerar muchos factores internos y externos al momento de evaluar el rendimiento laboral. Los factores más relevantes a tomar en cuenta son:
- a) Factores internos:
 - Liderazgo directivo.
 - Organigrama empresarial.
 - Cultura organizacional.

b) Factores externos:

- Factores de familia e individuales del trabajador.
- Factores ambientales o de salud, como: insomnio (o mala calidad del descanso), ambiente (el frío o calor extremo tiene un efecto negativo), ruido, iluminación, calidad del aire, pésima comunicación entre trabajadores, alimentación, entre otros. Estos factores no son motivadores cuando están presentes, no obstante, cuando están ausentes, ejercen como un factor desmotivador siendo un estresor importante.

2) La motivación y su impacto en el desempeño laboral. La motivación es un factor muy relevante que impacta en el desempeño de los empleados. La productividad de una empresa depende fuertemente del buen rendimiento que tengan estos últimos. Cuanto más sea su felicidad individual, mayor será su rendimiento y productividad en el buen futuro de la organización. Para todos, es esencial implementar políticas claras y eficaces de motivación entre los trabajadores. La motivación coexiste en todos los aspectos de nuestra vida y todos requieren ser reconocidos y apreciados (incluso en el mundo corporativo) para que nuestros empeños se reconozcan. En varias ocasiones las empresas piensan que el reconocimiento económico es lo más relevante y se equivocan. Hay otras perspectivas para motivar a los empleados. Los principales factores que afectan la motivación incluyen:

- Idoneidad/ergonomía.
- Definición de metas.
- Reconocimiento laboral.
- La intervención de los trabajadores.
- Formación y progreso profesional.

H. Modelo de rendimiento de Campbell

Garnica (2018) indica que las investigaciones de Campbell sobre rendimiento laboral han identificado no menos de ocho factores básicos del rendimiento, algunos se encuentran en cualquier trabajo. Campbell dice que se

necesitan tres factores, habilidades de tareas clave, esfuerzo demostrado y mantenimiento de la disciplina individual, en algún nivel de cualquier trabajo. Estos son los indicadores que se desarrollarán en esta investigación. Este modelo contiene ocho factores:

- Rendimiento de la labor específica de la ocupación: Es la capacidad de una persona para realizar las tareas esenciales o técnicas de un trabajo.
- Rendimiento de la labor no específica de la ocupación: Es la capacidad de la persona para realizar labores o comportamientos que no son específicos de su trabajo.
- Rendimiento de tareas de comunicación oral y escrita: Destreza de las personas para escribir y dialogar, libremente de la precisión de su trabajo.
- Es la constancia en el esfuerzo; asiduidad con la que las personas hacen un esfuerzo adicional cuando es necesario, disposición para trabajar en circunstancias adversas.
- Mantenimiento de la disciplina individual: La medida en que una persona evita comportamientos negativos como el ausentismo excesivo, el consumo de alcohol u otras drogas y las infracciones de leyes o reglamentos.
- Suministrar el desempeño grupal y del colega: La medida en que la persona apoya a los colegas, los ayuda a resolver sus inconvenientes, ayuda a conservar el enfoque del equipo y ejerce como patrón a seguir para colegas y grupos.
- Inspección/Liderazgo: Desempeño al interceder en el desempeño de los empleados a través de la interacción e influencia interpersonal directa.
- Gestión: Comportamiento encaminado a despejar la unidad, organizar personas y recursos, monitorear el progreso, colaborar para resolver inconvenientes que puedan dificultar el logro de objetivos, controlar costos, obtener más recursos y negociar con otras unidades.

I. Relación del talento humano con el rendimiento laboral

Según Cabezas y Brito (2021) aluden que hay un vínculo sumamente claro y directo entre el talento humano y el rendimiento laboral, pues se puede enfatizar que las particularidades del puesto y la llamada motivación intrínseca establecen el nivel de complacencia y desarrollo del empleado internamente en la empresa, todo lo cual interviene en gran medida en su desempeño. Los estudiosos del asunto creen que existen trabajadores que se pueden motivar pagando más, trabajando menos horas y con condiciones apropiadas de trabajo, en tanto que otros científicos piensan que la motivación se puede aumentar brindando autonomía y responsabilidad a los trabajadores. Los dos enfoques se refieren a la llamada teoría del contenido motivacional, que busca investigar las motivaciones de las personas. En vez de intentar determinar y clasificar los estímulos de motivación, estas teorías pretenden fijar de qué manera se genera la motivación. Significa que, estas teorías se enfocan en por qué las personas prefieren ciertas opciones de comportamiento para indemnizar sus requerimientos y cómo evalúan su complacencia con el logro de sus metas.

Son estas teorías de motivación contemporáneas las que ilustran indiscutiblemente la estrecha relación entre el talento humano y el rendimiento laboral. Entre estas podemos nombrar las denominadas disonancia cognitiva, reciprocidad, igualitarismo, autopercepción y atribución. En todos estos enfoques, se ha demostrado que existe un vínculo inevitable entre la motivación y la complacencia laboral asociada con algún concepto de compromiso organizacional de los trabajadores. En estas mismas indagaciones se encontró que los grados de motivación del talento humano predijeron de manera positiva, en cierto modo, el compromiso organizacional y predicen de manera negativa la autonomía. También pudieron predecir la felicidad general en el trabajo.

Es de esa manera como la administración del talento humano surge de la gestión estratégica de los flujos de talento en una empresa y su propósito es generar recursos humanos con habilidades accesibles para emparejar a los individuos apropiados con los puestos apropiados en el momento apropiado, todo ello en función de las metas organizacionales estratégicas. La adquisición y seguimiento del talento es otra estrategia clave en la relación estructural entre talento humano y rendimiento laboral. Varias organizaciones no atraen individuos

con talento como nuevos integrantes, y esta escasez de talento suele ser una de las mayores barreras para el desarrollo organizacional. Según los especialistas, suplir esta carencia es al mismo tiempo una especie de gran ventaja estratégica.

Por lo tanto, en el marco de esta idea, queda claro que una de las labores esenciales de los jefes en una empresa es la identificación de los talentos ocultos de los trabajadores y crear oportunidades para que crezcan y florezcan, y esto conduce a un desarrollo efectivo. Sin considerar la eficiencia y sin conocer los factores que la afectan, no es realmente posible avanzar hacia un desarrollo sostenible de la organización. En resumen, casi todas las organizaciones que aspiran a crecer en el mercado global actual entienden que se debe dar la primera prioridad a las personas. Como argumentan los especializados, las empresas exitosas no logran encontrar, capacitar y retener trabajadores que logren laborar específicamente en distintas culturas y geografías. Dicho de otra forma, el concepto de talento no tiene cabida en la naturaleza de varias empresas.

Es deber y responsabilidad de las organizaciones en este momento atraer talento y generar habilidades y políticas que desarrollen el enfoque requerido para retener ese talento. Así, en el estrecho vínculo entre la gestión del talento y los alicientes para hacer un mejor trabajo, las empresas están llamadas a identificar talentos y potenciales, así como plantear un camino con el fin de extender el valor que estos talentos logren alcanzar a través de la proyección de su desarrollo, a partir de la creación de centros de atracción que estén en línea con su plan de desarrollo.

2.3 Bases filosóficas

Catalano, Avolio y Sladogna (2004) explican que hoy hablamos de competencias básicas, ciudadanas y sociales. Estas competencias son las habilidades básicas que cada persona debe adquirir al participar en diferentes áreas de socialización como son la familia, la sociedad, el colegio, el trabajo, el deporte, el juego y el compartir tiempo de ocio con los demás y eventos de cultura. En ellos los individuos obtienen pautas de actuación, formas de relacionarse y comunicarse, formas de razonamiento lógico matemático, reconocimiento de las perspectivas de los demás y una forma de convivencia.

Las competencias laborales suponen desarrollar las competencias básicas. También constituyen la misma forma evolutiva porque dependen de ellas para desarrollar, profundizar e incorporar métodos de trabajo profesionales. Por ello, cuando las empresas excluyen del mercado laboral a gran parte de su población, bloquean importantes áreas de crecimiento y consolidación de competencias básicas, así como de competencias técnicas. Para saber cómo organizar una competencia laboral, necesitamos hablar y dialogar con los empleados que practican esta habilidad en su trabajo diario. Es interesante observar a las personas en el trabajo, desempeñando diversas funciones laborales, pero raramente se detiene a pensar en lo que hacen, cómo lo realizan y cómo se dan cuenta de que están haciendo un buen trabajo, de calidad, en condiciones de trabajo seguras.

Para llegar a la reestructuración de los conocimientos, técnicas y determinaciones movilizadas para desempeñar un cargo o puesto de trabajo en las empresas productivas, hemos optado por un método de trabajo denominado “Análisis Funcional”.

2.4 Definición de términos básicos

Competencias laborales

Torres et al. (2017) conceptúan a las competencias laborales son un grupo integrado de conocimientos, habilidades, prácticas, pasiones, actitudes, motivaciones, particularidades y valores individuales, basados en la idoneidad demostrada, relacionados con un desempeño sobresaliente de los empleados y de la empresa, de conformidad con los requisitos técnicos, de fabricación y servicio.

Rendimiento laboral

Cortegana (2021) explica que el rendimiento laboral es una medida de la eficacia o ineficacia de la labor efectuada por los empleados que pertenecen a una organización. El rendimiento laboral se mide de forma personal o grupal; la productividad es el indicador esencial.

Competencia científica

Es el conjunto de conocimientos teóricos contrastados y empíricos naturales, que permiten a la persona entender partes concretas del contexto, interpretar su significado y definir posibles intervenciones (Díaz, 2019).

Competencia procedimental

Es una serie de conocimientos metódicos ordenados y procesos empíricos naturales, que ayudan al individuo a proceder de modo apropiado en ciertas partes del contexto (Díaz, 2019).

Competencia personal

Hace referencia a una serie sobre atributos que ayudan al individuo a poseer una clara conciencia del contexto y del referente de la verdad, con el fin de regular su utilidad partiendo de sus virtudes morales tradicionales de impacto (Díaz, 2019).

Competencia social

Hace referencia a una serie sobre atributos con la finalidad de ayudar a las personas una buena conexión con su ambiente colectivo y natural, basándose en las virtudes sociales sobre su convivencia armoniosa entre las personas y el contexto (Díaz, 2019).

Rendimiento en la tarea

Es una dimensión importante del rendimiento laboral, está en gran parte de las explicaciones ambientales (Sifuentes, 2021).

Rendimiento en el contexto laboral

Los investigadores de comportamiento relacionados con tareas, pero verdaderamente tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional. No es inusual en todas las funciones y objetivos mantener el entorno interpersonal y mental (en el que se desarrolla el núcleo de la tecnología) que requiere una organización en particular (Sifuentes, 2021).

Comportamientos laborales

Se concibe como la forma de ejercer realizadas por los empleados en el lugar de trabajo, de acuerdo con las instrucciones laborales, pueden ocurrir positiva o negativamente en la organización (Sifuentes, 2021).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las competencias laborales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. La competencia científica se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- b. La competencia procedimental se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- c. La competencia personal se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- d. La competencia social se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPOTENCIAS LABORALES	<i>Competencia científica</i>	- Comprensión.	1
		- Interpretación.	2
		- Actualización.	3
	<i>Competencia procedimental</i>	- Demostración.	4
		- Criterios procedimentales.	5
		- Instrumentales.	6
		- Actividad laboral.	7
	<i>Competencia personal</i>	- Aprendizaje constante.	8
		- Regulación del desempeño.	9
		- Reconocimiento personal.	10
	<i>Competencia social</i>	- Respeto.	11
		- Tolerancia.	12
- Relaciones interpersonales.		13	

Fuente: Díaz (2016).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
RENDIMIENTO LABORAL	<i>Rendimiento en la tarea</i>	- Logro de metas.	14
		- Uso de recursos en la oficina.	15
		- Apoyo de los superiores.	16
	<i>Rendimiento en el contexto laboral</i>	- Convivencia entre trabajadores.	17
		- Accesibilidad con las áreas de trabajo.	18
		- Actividades de integración laboral.	19
	<i>Comportamientos laborales</i>	- Habilidades del trabajador.	20
		- Solución de conflictos.	21
		- Manejo de equipo.	22

Fuente: Sifuentes (2021).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo básica porque busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose (Díaz et al., 2013).

El nivel es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre variables (Hernández et al., 2014).

Diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones cuentan con aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 205 trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.2.2 Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 205}{0.0025(205 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 133.90$$

Está representada por 134 trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta el cual evaluó las variables, competencias laborales y rendimiento laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de las competencias laborales

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la competencia científica

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
1. Cuál es su nivel de comprensión respecto a cada función que debe realizar en la municipalidad.	52	38.8%	46	34.3%	36	26.9%
2. Cuál es su nivel de interpretación respecto a lo que sus jefes esperan de su persona.	54	40.3%	43	32.1%	37	27.6%
3. Cuál es su nivel de actualización respecto a las nuevas tendencias que influyen en su trabajo.	55	41.0%	41	30.6%	38	28.4%

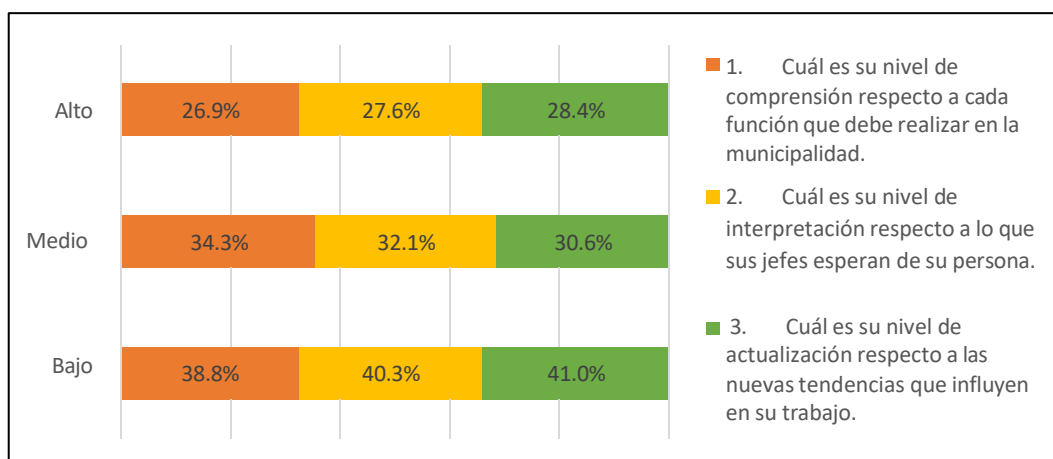


Figura 1. Competencia científica.

Tabla 1, en referencia al nivel de comprensión con respecto a cada función que debe realizar en la municipalidad el 38.8% evidenció un nivel bajo, el 34.3% indicó un nivel medio y el 26.9% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel de interpretación respecto a lo que sus jefes esperan de su persona el 40.3% resaltó un nivel bajo, el 32.1% respondió un nivel medio y el 27.6% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel de actualización respecto a las nuevas tendencias que influyen en su trabajo

el 41% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 30.6% indicó un nivel medio y el 28.4% determinó un nivel alto.

Tabla 2
Distribución de frecuencias de la competencia procedimental

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
4. Cuál es su nivel respecto a su capacidad de enseñar a los demás como se debe realizar ciertas funciones.	48	35.8%	46	34.3%	40	29.9%
5. Cuál es su nivel respecto al criterio que tiene para seguir los procedimientos que maneja la municipalidad.	45	33.6%	49	36.6%	40	29.9%
6. Cuál es su nivel respecto a su manejo de las herramientas con las que cuenta la municipalidad.	46	34.3%	42	31.3%	46	34.3%
7. Cuál es su nivel su actividad que tiene dentro de la municipalidad.	51	38.1%	40	29.9%	43	32.1%

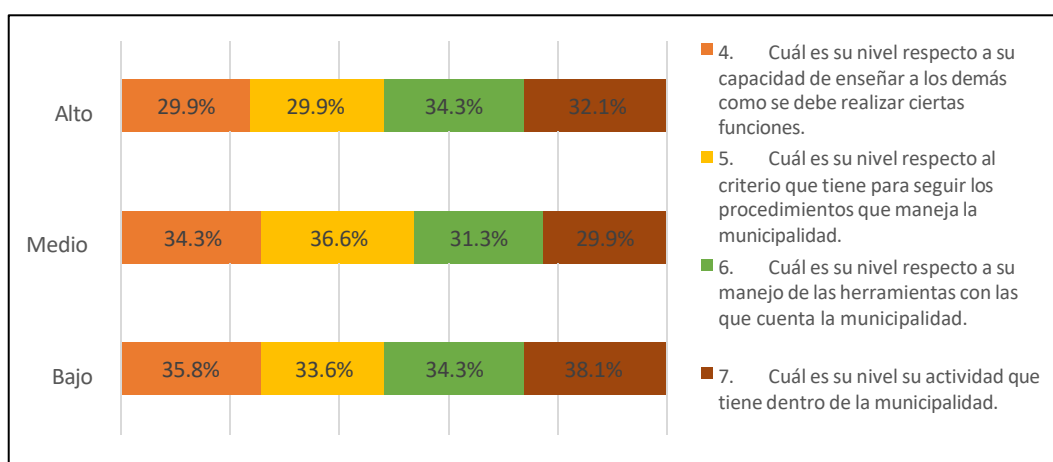


Figura 2. Competencia procedimental.

Tabla 2, en referencia nivel respecto a su capacidad de enseñar a los demás como se debe realizar ciertas funciones el 35.8% evidenció un nivel bajo, el 34.3% indicó un nivel medio y el 29.9% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel respecto al criterio que tiene para seguir los procedimientos que maneja la municipalidad el 33.6% resaltó un nivel bajo, el 36.6% respondió un nivel medio y el 29.9% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel respecto a su manejo de las herramientas con las que cuenta la municipalidad el 34.3% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 31.3% indicó un nivel medio y el 34.3% determinó un nivel alto. En cuarto lugar, en cuanto al nivel su actividad que tiene dentro de la municipalidad el 38.1% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 29.9% indicó un nivel medio y el 32.1% determinó un nivel alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la competencia personal

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
8. Cuál es su nivel de disposición para aprender de los más experimentados en su círculo laboral.	47	35.1%	44	32.8%	43	32.1%
9. Cuál es su nivel respecto a su regularidad en su desempeño dentro de la municipalidad.	44	32.8%	39	29.1%	51	38.1%
10. Cuál es su nivel de reconocimiento que tiene a los esfuerzos de sus compañeros de trabajo.	41	30.6%	48	35.8%	45	33.6%

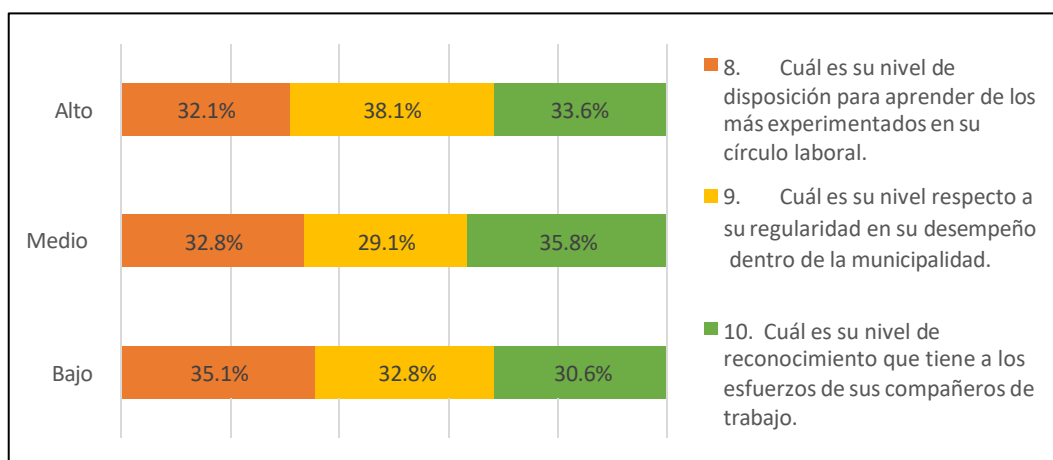


Figura 3. Competencia personal.

Tabla 3, en referencia nivel de disposición para aprender de los más experimentados en su círculo laboral el 35.1% evidenció un nivel bajo, el 32.8% indicó un nivel medio y el 32.1% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel respecto a su regularidad en su desempeño dentro de la municipalidad el 32.8% resaltó un nivel bajo, el 29.1% respondió un nivel medio y el 38.1% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel de reconocimiento que tiene a los esfuerzos de sus compañeros de trabajo el 30.6% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 35.8% indicó un nivel medio y el 33.6% determinó un nivel alto.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la competencia social

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
11. Cuál es su nivel de respeto hacia sus compañeros de trabajo.	48	35.8%	48	35.8%	38	28.4%
12. Cuál es su nivel de tolerancia hacia sus compañeros de trabajo.	43	32.1%	50	37.3%	41	30.6%
13. Cuál es su nivel respecto a las buenas relaciones interpersonales que mantiene con sus compañeros de trabajo.	48	35.8%	43	32.1%	43	32.1%

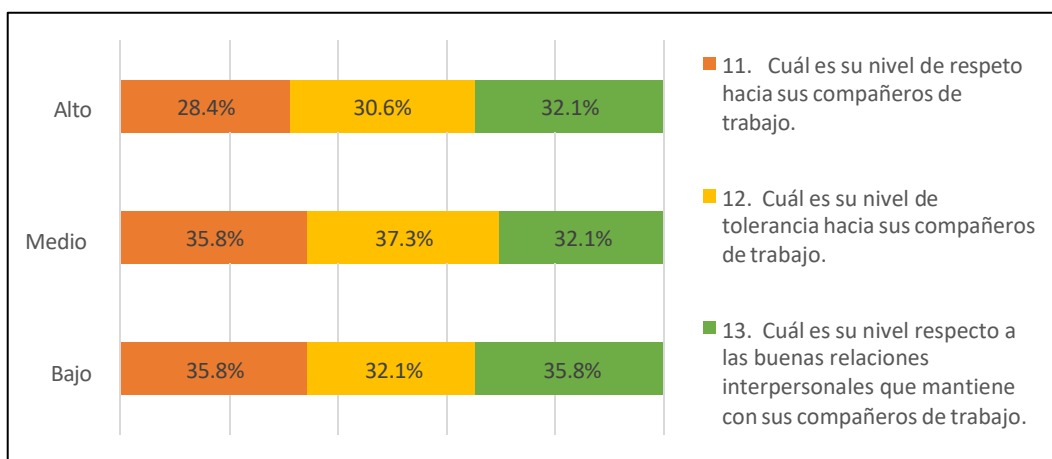


Figura 4. Competencia social.

Tabla 4, en referencia nivel de respeto hacia sus compañeros de trabajo el 35.8% evidenció un nivel bajo, el 35.8% indicó un nivel medio y el 28.4% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel de tolerancia hacia sus compañeros de trabajo el 32.1% resaltó un nivel bajo, el 37.3% respondió un nivel medio y el 30.6% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel respecto a las buenas relaciones interpersonales que mantiene con sus compañeros de trabajo el 35.8% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 32.1% indicó un nivel medio y el 32.1% determinó un nivel alto.

B. Análisis descriptivo del rendimiento laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencias del rendimiento en la tarea

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
14. Cuál es su nivel respecto al logro de las metas que la municipalidad le exige.	50	37.3%	39	29.1%	45	33.6%
15. Cuál es su nivel respecto a la eficiente utilización de los recursos de su oficina.	49	36.6%	46	34.3%	39	29.1%
16. Cuál es el nivel de apoyo que le brinda su jefe.	45	33.6%	42	31.3%	47	35.1%

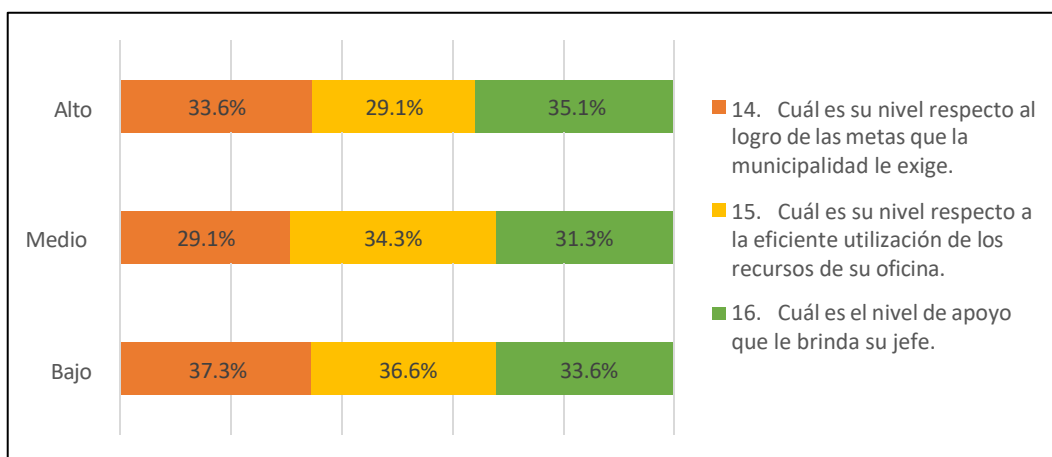


Figura 5. Rendimiento en la tarea.

Tabla 5, el nivel respecto al logro de las metas que la municipalidad le exige el 37.3% evidenció un nivel bajo, el 29.1% indicó un nivel medio y el 33.6% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al su nivel respecto a la eficiente utilización de los recursos de su oficina el 36.6% resaltó un nivel bajo, el 34.3% respondió un nivel medio y el 29.1% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel de apoyo que le brinda su jefe el 33.6% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 31.3% indicó un nivel medio y el 35.1% determinó un nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del contexto laboral

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
17. Cuál es el nivel de armonía que existen en la convivencia entre trabajadores dentro de la municipalidad.	50	37.3%	46	34.3%	38	28.4%
18. Cuál es el nivel de comunicación que existe entre las áreas de la municipalidad.	49	36.6%	50	37.3%	35	26.1%
19. Cuál es su nivel de participación en las actividades de integración laboral que fomenta la municipalidad.	46	34.3%	45	33.6%	43	32.1%

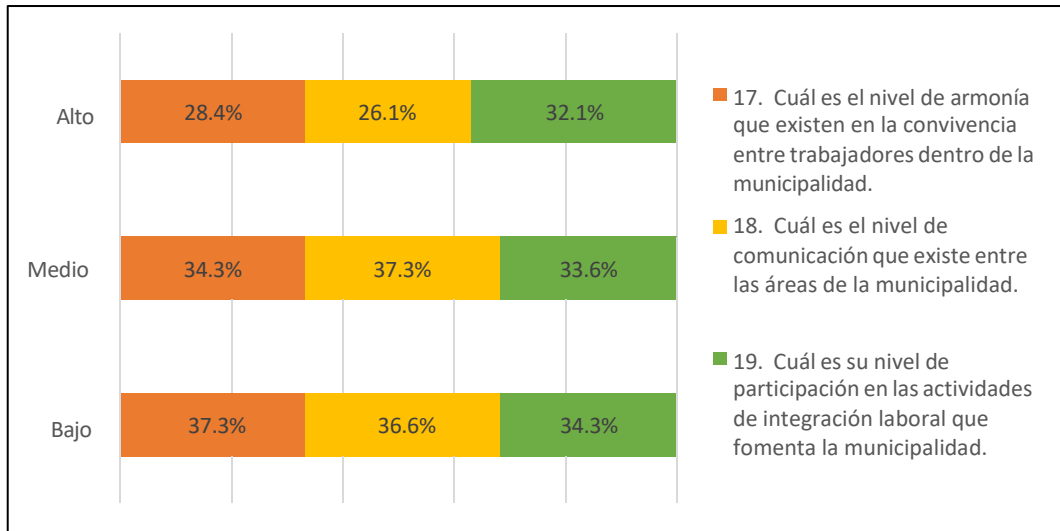


Figura 6. Contexto laboral.

Tabla 6, nivel de armonía que existen en la convivencia entre trabajadores dentro de la municipalidad el 37.3% evidenció un nivel bajo, el 34.3% indicó un nivel medio y el 28.4% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel de comunicación que existe entre las áreas de la municipalidad el 36.6% resaltó un nivel bajo, el 37.3% respondió un nivel medio y el 26.1% acotó un nivel alto. En tercer lugar, en cuanto al nivel de participación en las actividades de integración laboral que fomenta la municipalidad el 34.3% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 33.6% indicó un nivel medio y el 32.1% determinó un nivel alto.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de los comportamientos laborales

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
20. Cuál es su nivel de habilidad como trabajador de la municipalidad.	44	32.8%	42	31.3%	48	35.8%
21. Cuál es su nivel de habilidad para solucionar conflictos laborales.	46	34.3%	43	32.1%	45	33.6%
22. Cuál es su nivel de habilidad para trabajar en equipo.	48	35.8%	45	33.6%	41	30.6%

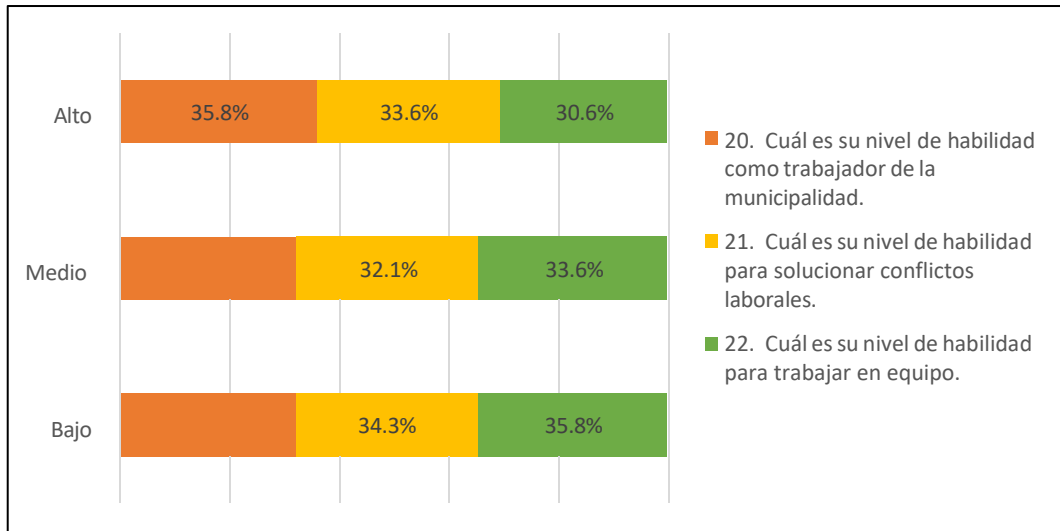


Figura 7. Comportamientos laborales.

Tabla 7, nivel de habilidad como trabajador de la municipalidad el 32.8% evidenció un nivel bajo, el 31.3% indicó un nivel medio y el 35.8% acotó un nivel alto. En segundo lugar, en mención al nivel de habilidad para solucionar conflictos laborales el 36.6% resaltó un nivel bajo, el 37.3% respondió un nivel medio y el 26.1% acotó un nivel alto. Enterceer lugar, en cuanto al nivel de habilidad para trabajar en equipo el 35.8% mencionó que se encuentra en un nivel bajo, el 33.6% indicó un nivel medio y el 30.6% determinó un nivel alto.

C. Prueba de normalidad

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	0.082	134	0.026
Competencia científica	0.150	134	0.000
Competencia procedimental	0.120	134	0.000
Competencia personal	0.147	134	0.000
Competencia social	0.165	134	0.000
Rendimiento laboral	0.128	134	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov es una prueba estadística utilizada para determinar si una muestra mayor a 50 casos procede de una población que sigue la distribución normal. Siendo los valores del nivel de significancia mostrados en la Tabla 8 menores a 0.05 determinamos que en la comprobación de hipótesis se aplicara la Prueba de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 9
Pruebas de Rho de Spearman entre las competencias laborales y rendimiento laborales

			Competencias laborales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.709**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	134	134
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.709**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	134	134

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

Tabla 9, las competencias laborales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.709 ubicándose en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre la competencia científica y rendimiento laborales

			Competencia científica	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Competencia científica	Coefficiente de correlación	1.000	.497**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	134	134
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.497**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	134	134

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

Tabla 10, la competencia científica se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.497 ubicándose en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 11

Pruebas de Rho de Spearman entre la competencia procedimental y rendimiento laborales

			Competencia procedimental	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Competencia procedimental	Coefficiente de correlación	1.000	.610**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	134	134
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.610**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	134	134

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

Tabla 11, la competencia procedimental se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.610 ubicándose en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 12

Pruebas de Rho de Spearman entre la competencia personal y rendimiento laborales

		Competencia personal	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Competencia personal	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.651**
		N	0.000
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	134
		Sig. (bilateral)	.651**
		N	0.000
		134	

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

Tabla 12, la competencia personal se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.651 ubicándose en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre la competencia social y rendimiento laborales

			Competencia social	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Competencia social	Coefficiente de correlación	1.000	.654**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	134	134
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	.654**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	134	134

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

Tabla 13, la competencia social se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció mediante la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.654 ubicándose en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.00 menor al 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Para el caso del objetivo general: Establecer el vínculo entre las competencias y el rendimiento laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.709 ubicándose en un grado positivo elevado. De esta manera, internacionalmente, diversos estudios evidencian problemáticas que vienen afectando las competencias y el rendimiento laborales. Respecto a las competencias laborales el estudio realizado por Muñoz et al. (2021) evidencian que no hay ninguna competencia que se encuentre en el estado deseado, ya que tanto la necesidad de progreso como el cumplimiento de los plazos presentan grandes dificultades. Por lo otro lado, respecto al el rendimiento laboral, el estudio realizado por Cabezas (2022) muestra que un porcentaje elevado de los trabajadores no han recibido inducción antes empezar a realizar sus labores, lo que afecta su rendimiento laboral dentro de la institución. Asimismo, en el ámbito nacional, respecto a las competencias laborales el estudio realizado por Espinoza y Gordillo (2020) evidencia que un menor grupo de trabajadores presenta un nivel favorable y la mayoría de los trabajadores cuenta con un desarrollo promedio con tendencia a bajo respecto a sus competencias laborales, siendo la dimensión de valores los que se encuentran con el porcentaje más deficiente con un 33% desfavorable. Por otro lado, respecto al rendimiento laboral el estudio realizado por Chervellini (2020) evidencia que el 100% de trabajadores tienen un comportamiento contraproducente dentro de la institución, siendo este el problema más grave dentro de la misma, afectando directamente el rendimiento laboral y por ende el desarrollo y crecimiento dentro de la institución.

Para el caso del primer objetivo específico: conocer el vínculo entre la competencia científica y el rendimiento laboral de los trabajadores en la

Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.497 ubicándose en un grado positivo moderado. De esta

manera, podemos inferir que la competencia científica puede ser beneficiosa para muchas funciones de la municipalidad, ya que puede apoyar a resolver problemas, analizar datos y tomar decisiones. Por ello, el autor Vargas (2020), la cual sus resultados sostienen que en las dimensiones de la variable competencias labores, la normalización es la dimensión en mejor condición, en la variable desempeño laboral, la participación de los trabajadores fue la dimensión con situación óptima. Las conclusiones señalan que entre las competencias laborales y el rendimiento de los trabajadores estatales hay una correlación positiva media, el índice de correlación fue de 0,791, significa que, si las competencias laborales tienen un nivel óptimo, el rendimiento de los trabajadores estatales igualmente tendrán un nivel óptimo.

Para el caso del segundo objetivo específico: conocer el vínculo entre la competencia procedimental y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.610 ubicándose en un grado positivo moderado. De esta manera, podemos inferir que la competencia procedimental es la capacidad de ejecutar con precisión y eficacia los procedimientos para completar las tareas asignadas en el centro laboral. Esto incluye la capacidad de seguir instrucción y la capacidad de trabajar en colaboración con otros. En la municipalidad, la competencia procedimental es un componente crítico del desempeño laboral. Los trabajadores deben ser capaces de comprender y seguir los procedimientos para realizar su trabajo con eficacia y eficiencia. Los trabajadores competentes en sus competencias procedimentales pueden tomar mejores decisiones, identificar problemas y tomar medidas para resolverlo. También pueden reducir la cantidad de tiempo y recursos requeridos para completar las tareas. Para ello, Sánchez (2012), la cual sus resultados sostienen que el contador/militar tiene varias competencias, las funcionales son las que más destacan, tales como gestión administrativa, de presupuesto, estudio contable y económico, etc. Las conclusiones señalan que el 87% de las personas encuestadas se encuentran completamente conformes con la idea que el contador público de las FANB legaliza entre ciertas competencias, la más esencial es la mencionada a continuación: Manifiesta la capacidad de planear,

ordenar, estudiar, medir y registrar los datos; la información económica contable la actual de manera fiable.

Para el caso del tercer objetivo específico: conocer el vínculo entre la competencia personal y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.651 ubicándose en un grado positivo moderado. De esta manera, podemos inferir que la competencia personal es un rasgo que engloba una serie de habilidades y destrezas necesarios para tener éxito en el centro laboral. Entre ellas incluyen las habilidades interpersonales, de comunicación, y la capacidad de laborar en grupo. Un empleado altamente competente es capaz de interactuar eficazmente con sus compañeros y supervisores para realizar las tareas a tiempo y con eficacia. Es por ello, que el autor Altamirano (2016), la cual sus resultados sostienen que en un 60% los empleados siempre tienen conocimiento de sus responsabilidades para hacer sus labores en la organización; con 38% los trabajadores casi siempre saben de sus responsabilidades, además con 40% los funcionarios siempre llegan puntuales al trabajo, pero con 38% hay un porcentaje elevado de casi siempre y a veces en 22%. el 49% de trabajadores casi siempre son puntuales para llegar a las juntas, talleres y labores, siempre el 27% y en ocasiones el 24%. Las conclusiones señalan que actualmente las competencias laborales tienen un rol preciso en el desempeño de los empleados en una organización, ya sea al realizar y cumplir con una labor, en el desempeño del contexto y al manifestar los comportamientos contra-productivos. De esta manera, el estudio revela que el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades son 63% buenas, 20% regulares y 17% pésimas.

Para el caso del cuarto objetivo específico: Conocer el vínculo entre la competencia social y el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.654 situándose en un grado positivo moderado. De esta manera, podemos inferir que los trabajadores socialmente competentes pueden ser más cooperativos y ser más confiables. También pueden ser más capaces de manejar conflictos y trabajar en equipo. Por otra parte los trabajadores que no son socialmente competentes pueden ser menos propensos a trabajar con los demás o manejar situaciones difíciles. Es por ello, Flores (2018), la cual sus resultados

sostienen que el nivel de competencia laboral de los funcionarios es predominantemente propicio con 78%, lo que señala que muestran particularidades promedio solicitadas por ocupación. Con 64% el nivel de desempeño laboral es elevado, lo que muestra habilidad regular con la que los individuos efectúan una labor. Con 62% el nivel de competencia laboral de los trabajadores es propicio, con 80% los técnicos están en un nivel regular, y con 53% la mayoría de los auxiliares por su parte están en nivel malo. Al mismo tiempo, con 54% el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es elevado, en tanto que con 62% los técnicos están en un nivel regular, y con 48% la mayoría de auxiliares están en nivel regular. Las conclusiones señalan que entre la competencia laboral y desempeño laboral de los funcionarios hay asociación directa y significativa, el valor del coeficiente de Pearson fue de 0.725.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La competencia científica se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.497 ubicándose en un grado positivo moderado. Aquello significa que conforme la Municipalidad realice revisiones periódicas de las competencias laborales para garantizar que se mantengan actualizadas en base de los requerimientos cambiantes de la Municipalidad y también asegurarse que existan mecanismos para que los empleados reciban las orientaciones de su desempeño laboral. Esta información debe utilizarse para ayudar a los empleados para identificar áreas de mejora y para que la Municipalidad ajuste las competencias laborales según sea necesario.

La competencia procedimental se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.610 ubicándose en un grado positivo moderado. Aquello significa que conforme la Municipalidad invierta en programas que promuevan la competencia científica entre sus trabajadores como sesiones de formación relacionadas a temas científicos será mayor el conocimiento y las destrezas de su personal para ejercer sus labores con eficacia.

La competencia personal se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.651 ubicándose en un grado positivo moderado. Aquello significa que conforme la Municipalidad programe oportunidades de formación y desarrollo para garantizar que los empleados tengan la competencia procedimental necesaria y añadir una evaluación periódica para asegurarse de que están al día de los últimos procedimientos y normativas.

La competencia social se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.654 ubicándose en un grado positivo moderado. Esto implica a medida que se programe cursos de desarrollo personal como talleres personalizados de coaching y tutoría, así como proporcionar feedback sobre el rendimiento de los empleados incrementara el clima positivo que existen en la convivencia dentro de la municipalidad.

Las competencias laborales se asocian de manera significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón; se estableció a través de la Prueba de Rho de Spearman el valor de 0.709 ubicándose en un grado positivo alto.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón, realizar revisiones periódicas de las competencias laborales para garantizar que se mantengan actualizadas en base de los requerimientos cambiantes de la Municipalidad y también asegurarse que existan mecanismos para que los empleados reciban las orientaciones de su desempeño laboral. Esta información debe utilizarse para ayudar a los empleados para identificar áreas de mejora y para que la Municipalidad ajuste las competencias laborales según sea necesario.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón, invertir en programas que promuevan la competencia científica entre sus trabajadores como sesiones de formación relacionadas a temas científicos con el fin de incrementar el conocimiento y las destrezas de su personal para ejercer sus labores con eficacia.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón, programar oportunidades de formación y desarrollo para garantizar que los empleados tengan la competencia procedimental necesaria y añadir una evaluación periódica para asegurarse de que están al día de los últimos procedimientos y normativas.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Oyón, programar cursos de desarrollo personal como talleres personalizados de coaching y tutoría, así como proporcionar feedback sobre el rendimiento de los empleados con el fin de fomentar el clima positivo que existen en la convivencia dentro de la municipalidad.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias* (3 ed.). Buenos Aires: Granica.

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral* (1 ed.). Buenos Aires: UAI, Teseo.

INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.

7.2 Fuentes electrónicas

Altamirano, A. (2016). *Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jaén*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19043/altamirano_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabezas, C. (2022). *Gestión de talento humano y rendimiento laboral*. Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://200.242193.135/bitstream/44000/5005/1/TM-ULVR-0441.pdf>

Cabezas, C., & Brito, J. (15 de Noviembre de 2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo de Conocimiento*,6(11), 742-761. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-LaGestionDelTalentoHumanoParaUnRendimientoLaboralE-8219331.pdf>

Calle, D., & Ramos, F. (2021). *Las relaciones interpersonales y las competencias laborales de los trabajadores administrativos en el sector público Essalud Piura año 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Piura. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de

DIEGO.CALLE_FERNANDO.RAMOS_RELACIONES.INTERPERSONALES.COMPETENCIAS.LABORALES.TRABAJADORES.ADMINISTRATIVOS.SECTOR.PUBLICO.ESSALUD.PIURA.2020.pdf

Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C., & Frías, É. (Enero de 2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Orbis. Revista Científica de Ciencias Humanas*, 15(45), 23-37. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-CharacterizacionDelPerfilDeLasCompetenciasLaborales-7407376.pdf>

Chanquín, J. (2021). *Diseño de una herramienta de evaluación de desempeño basada en la gestión por competencias laborales para mejorar la productividad en la línea de producción de una empresa refinadora de sal*. Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de [Chanqu%C3%ADn%20Gonz%C3%A1lez.pdf](#)

Chervellini, F. (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote, 2019*. Tesis, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43799/Chervellini_OFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortegana, R. (2021). *Clima laboral y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMA E.I.R.L., distrito de Trujillo, 2021*. Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18399/CORTEGANA%20MONTEJO%20-%20TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escobar, M. (17 de Mayo de 2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios*

- Gerenciales*(96), 31-55. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de
- Espinoza , B., & Gordillo, S. (2020). *Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de call center, 2020*. Tesis, Callao, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62965/Espinoza_CBR-Gordillo_BSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garnica, J. (01 de Marzo de 2018). Mobbing y Rendimiento Laboral en Personal Obrero. *Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 2(4), 1-37. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/245-609-2-PB.pdf>
- Gordillo, H. (Mayo de 2004). Evaluación de competencias laborales. *Academia*, 1-11. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32275418/Evaluacion_de_competencias_laborales-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1645629634&Signature=HXI7GkTJTpz85xaz19oFF7buyAagsXRw9A0P5MDjB8iRbH7t5-4G9pWUiBgFRQDW9B3iDpn34vq wzl166SdXywR0a5OYbi9obTNzjaCaMJzea-4RQwXiR9u
- Guevara, A., & Tupia, L. (2015). *Análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/820/Tesis%20Ad153_Gue.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Honorato , F., Quintero, O., & Amador, D. (2021). Comunicación asertiva en directivos de la Escuela de Iniciación Deportiva Provincial. *Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(3). Obtenido de

24522021000300731

- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
- Latorre, F. (2011). *La gestión de los Recursos Humanos y el desempeño laboral*. Tesis doctoral, Universidad de Valencia, Valencia. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Longo, F. (Marzo de 2006). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas. *Presupuesto y Gasto Público* (41), 127-144. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de https://destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-06_FranciscoLongo.pdf
- Martínez, A. (2019). *Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del Registro Nacional de Avaluadores R.N.A.* Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 19 de enero de 2022, de <https://e818b7157bd25b55fe4469>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://>
- Mendoza, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. Tesis, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17672/mendoza_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y., & Esquivel, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista gestion de las personas y*

tecnologia(42), 29-51. Obtenido de scielo.cl/pdf/gpt/v14n42/0718-5693-gpt-14-42-23.pdf

Pastor, A. (2020). *Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2020*. . Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chepén. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60978/Pastor_SAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz, E. (2018). *El rendimiento laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Cochorco, provincia de Sánchez Carrión y su incidencia en la aplicación de Ley N° 30057 - Ley Servir en el año 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15129/quirozpe%c3%bl_a_esly.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sánchez, E. (2012). *Las competencias laborales en el desempeño de la función del contador público en las fuerzas armadas nacionales: clave en el éxito institucional*. Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Bárbula. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de [equence=1](#)

Sevila, D., Velázquez, R., & Turro, A. (20 de Noviembre de 2017). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *EduSol*, 18(63). Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de <https://>

Sifuentes, R. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral del área de servicios generales de la universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2020*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65372/Sifuentes_ERSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., & Lugo, J. (12 de Octubre de 2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*,

34(2), 124-134. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de

- Valenzuela, D. (2021). *Competencias laborales y competencias transversales del servicio civil*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de [bitstream/handle/UNJFSC/5517/DANIEL%20ALBERTO%20OSWALDO%20VALENZUELA%20NARV%
c3%81EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bitstream/handle/UNJFSC/5517/DANIEL%20ALBERTO%20OSWALDO%20VALENZUELA%20NARV%c3%81EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, M. (2020). *Competencias laborales y su relación con el rendimiento en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020*. Tesis de titulación, Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado el 22 de Febrero de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/
20.500.12692/55557/Vargas_MVMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55557/Vargas_MVMA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestros y sociedad, revista electronica para maestros y profesores*, 42-54. Obtenido de <https://maestrosysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379/2997>
- Work, M. (2012). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. *Work Meter*, 1-43. Recuperado el 23 de Febrero de 2022, de [https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-
_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--MJ3jwn
tmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewz
YzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--MJ3jwn_tmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewz_YzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852)

ANEXOS

ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

Alto	3
Medio	2
Bajo	1

ITEM	1	2	3
COMPETENCIAS LABORALES			
DIMENSIÓN 01			
1. Cuál es su nivel de comprensión respecto a cada función que debe realizar en la municipalidad.			
2. Cuál es su nivel de interpretación respecto a lo que sus jefes esperan de su persona.			
3. Cuál es su nivel de actualización respecto a las nuevas tendencias que influyen en su trabajo.			
DIMENSIÓN 02			
4. Cuál es su nivel respecto a su capacidad de enseñar a los demás como se debe realizar ciertas funciones.			
5. Cuál es su nivel respecto al criterio que tiene para seguir los procedimientos que maneja la municipalidad.			
6. Cuál es su nivel respecto a su manejo de las herramientas con las que cuenta la municipalidad.			
7. Cuál es su nivel su actividad que tiene dentro de la municipalidad.			
DIMENSIÓN 03			
8. Cuál es su nivel de disposición para aprender de los más experimentados en			

su círculo laboral.			
9. Cuál es su nivel respecto a su regularidad en su desempeño dentro de la municipalidad.			
10. Cuál es su nivel de reconocimiento que tiene a los esfuerzos de sus compañeros de trabajo.			
DIMENSIÓN 04			
11. Cuál es su nivel de respeto hacia sus compañeros de trabajo.			
12. Cuál es su nivel de tolerancia hacia sus compañeros de trabajo.			
13. Cuál es su nivel respecto a las buenas relaciones interpersonales que mantiene con sus compañeros de trabajo.			
RENDIMIENTO LABORAL			
DIMENSIÓN 01			
14. Cuál es su nivel respecto al logro de las metas que la municipalidad le exige.			
15. Cuál es su nivel respecto a la eficiente utilización de los recursos de su oficina.			
16. Cuál es el nivel de apoyo que le brinda su jefe.			
DIMENSIÓN 02			
17. Cuál es el nivel de armonía que existen en la convivencia entre trabajadores dentro de la municipalidad.			
18. Cuál es el nivel de comunicación que existe entre las áreas de la municipalidad.			
19. Cuál es su nivel de participación en las actividades de integración laboral que fomenta la municipalidad.			
DIMENSIÓN 03			
20. Cuál es su nivel de habilidad como trabajador de la municipalidad.			
21. Cuál es su nivel de habilidad para solucionar conflictos laborales.			
22. Cuál es su nivel de habilidad para trabajar en equipo.			

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Genero

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	87	64.9
	Femenino	47	35.1
	Total	134	100.0

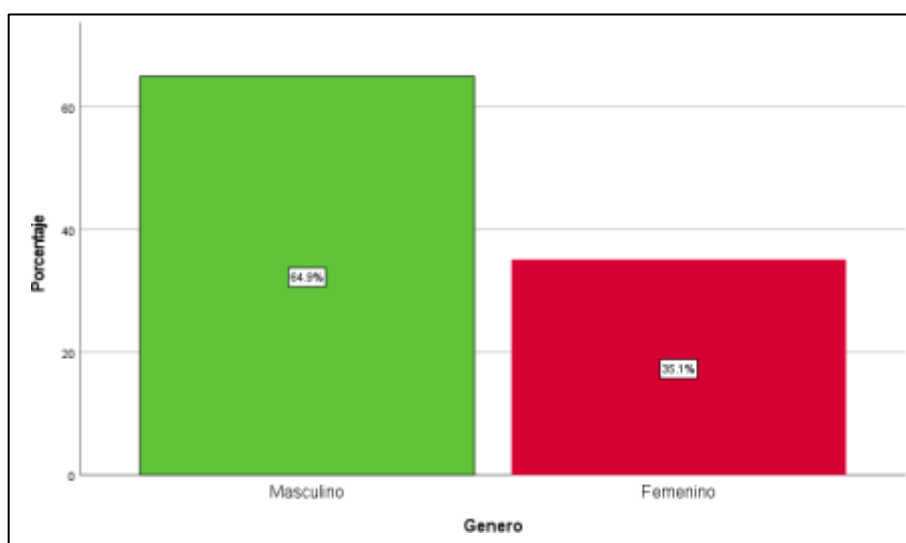


Figura. Género.

Se muestra en la Tabla que el 64.9% son hombres y el 35.1% es del grupo femenino.

ANEXO N°03 - ALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.703
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	271.080
	gl	78
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.858
p2	1.000	0.872
p3	1.000	0.834
p4	1.000	0.736
p5	1.000	0.690
p6	1.000	0.848
p7	1.000	0.799
p8	1.000	0.750
p9	1.000	0.651
p10	1.000	0.682
p11	1.000	0.696
p12	1.000	0.500
p13	1.000	0.735
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL RENDIMIENTO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.722
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	183.799
	gl	36
	Sig.	0.000

CONFIABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.839	13

CONFIABILIDAD DEL RENDIMIENTO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.866	9

ANEXO N° 07 – BASE DE DATOS

Gen ero	COMPET ENCIAS LABORAL ES	Competencia científica	p			Competencia procedimental	p				Competencia personal	p			Competenci a social	p		
			1	2	3		4	5	6	7		8	9	10		1	2	3
1	23	4	2	1	1	7	3	1	1	2	7	3	2	2	5	2	1	2
1	25	5	1	3	1	7	2	2	1	2	7	2	3	2	6	1	2	3
1	22	3	1	1	1	7	2	1	1	3	7	3	1	3	5	1	2	2
1	28	5	1	2	2	9	2	1	3	3	6	1	3	2	8	3	3	2
1	30	6	2	2	2	11	3	3	2	3	7	2	3	2	6	2	2	2
1	20	3	1	1	1	7	2	3	1	1	6	2	3	1	4	1	2	1
1	26	6	2	2	2	8	2	2	1	3	6	1	3	2	6	2	1	3
1	23	6	3	1	2	6	1	2	2	1	6	2	3	1	5	1	1	3
1	29	6	2	3	1	9	1	3	3	2	9	3	3	3	5	1	1	3
1	24	4	1	1	2	8	2	1	2	3	7	2	2	3	5	1	2	2
1	25	5	1	3	1	7	1	1	3	2	6	1	3	2	7	2	2	3
2	29	5	2	1	2	9	1	3	2	3	8	3	3	2	7	2	3	2
2	27	7	2	2	3	8	1	2	2	3	6	3	1	2	6	2	2	2
2	28	8	2	3	3	8	3	1	3	1	5	1	1	3	7	2	2	3
2	28	7	1	3	3	7	3	1	1	2	7	3	2	2	7	3	1	3
2	30	7	3	1	3	9	2	3	2	2	9	3	3	3	5	2	2	1
2	23	3	1	1	1	10	3	1	3	3	5	1	3	1	5	1	3	1
2	24	5	2	2	1	9	2	2	2	3	7	3	1	3	3	1	1	1
2	21	6	2	2	2	6	1	1	3	1	4	1	2	1	5	1	3	1
2	29	4	1	1	2	9	2	3	3	1	7	2	2	3	9	3	3	3
2	29	8	3	2	3	8	1	2	2	3	7	3	1	3	6	2	1	3
2	23	5	1	1	3	7	2	1	3	1	7	3	1	3	4	1	2	1
1	24	5	2	2	1	7	1	2	3	1	5	1	1	3	7	1	3	3
1	22	5	2	2	1	7	3	2	1	1	6	1	2	3	4	1	2	1
1	24	3	1	1	1	8	2	3	1	2	8	3	2	3	5	2	2	1
1	29	6	2	3	1	10	3	2	3	2	5	2	1	2	8	3	3	2
1	25	6	3	1	2	7	1	2	3	1	6	2	2	2	6	2	2	2
1	27	5	1	3	1	8	2	2	1	3	7	3	1	3	7	1	3	3
1	28	4	1	2	1	11	3	3	3	2	7	3	3	1	6	1	3	2
1	22	4	1	2	1	7	1	3	1	2	5	1	2	2	6	3	2	1
1	29	6	3	1	2	8	3	2	2	1	7	2	3	2	8	3	3	2
1	32	9	3	3	3	10	2	3	2	3	7	3	3	1	6	2	1	3
1	28	4	1	1	2	8	1	3	3	1	8	3	3	2	8	3	2	3
2	24	4	1	2	1	7	3	2	1	1	8	2	3	3	5	2	2	1
2	29	7	2	2	3	9	3	3	2	1	7	3	2	2	6	2	3	1
2	25	6	2	3	1	9	3	2	2	2	6	1	3	2	4	1	2	1
2	20	5	1	2	2	7	2	1	3	1	3	1	1	1	5	2	1	2
2	28	4	2	1	1	9	3	2	2	2	6	1	3	2	9	3	3	3
2	24	7	3	1	3	6	1	1	3	1	6	3	2	1	5	2	1	2
1	22	3	1	1	1	8	3	1	3	1	5	2	2	1	6	3	2	1
1	28	6	3	1	2	9	2	2	3	2	8	2	3	3	5	2	1	2
1	29	6	1	3	2	9	3	3	1	2	6	3	1	2	8	3	3	2
1	27	7	3	3	1	9	2	2	3	2	6	1	3	2	5	2	2	1
1	28	3	1	1	1	11	3	3	2	3	6	1	2	3	8	3	3	2
1	23	4	1	1	2	7	2	2	2	1	8	2	3	3	4	2	1	1
1	22	3	1	1	1	11	3	3	2	3	3	1	1	1	5	2	2	1
1	19	6	3	1	2	5	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	2	1
1	26	6	2	3	1	8	2	1	3	2	6	2	3	1	6	2	3	1
1	27	7	3	2	2	7	1	2	1	3	6	1	3	2	7	1	3	3
1	22	5	2	1	2	6	2	2	1	1	6	2	2	2	5	1	1	3

2	26	5	1	1	3	8	1	3	1	3	7	3	2	2	6	2	2	2
2	28	8	2	3	3	11	3	2	3	3	5	1	1	3	4	1	1	2
2	25	5	1	1	3	8	1	3	1	3	6	1	3	2	6	2	2	2
2	28	4	2	1	1	9	2	3	2	2	7	2	3	2	8	2	3	3
2	28	7	3	2	2	7	2	1	3	1	8	2	3	3	6	3	2	1
2	23	6	1	2	3	5	1	2	1	1	7	3	1	3	5	1	1	3
2	31	5	2	1	2	12	3	3	3	3	7	3	3	1	7	3	1	3
2	29	5	2	2	1	9	3	2	3	1	7	1	3	3	8	3	3	2
2	27	8	3	2	3	7	1	2	1	3	5	2	1	2	7	3	1	3
2	30	6	2	3	1	8	2	1	3	2	9	3	3	3	7	2	3	2
2	25	7	3	3	1	6	1	1	3	1	6	2	3	1	6	3	2	1
1	26	7	3	1	3	5	1	2	1	1	8	2	3	3	6	1	3	2
1	29	6	2	3	1	9	1	3	2	3	5	2	1	2	9	3	3	3
1	28	9	3	3	3	8	2	2	3	1	5	3	1	1	6	3	2	1
1	21	5	1	3	1	6	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
1	27	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
1	31	7	3	1	3	10	3	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	22	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
1	27	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
1	22	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
1	26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
1	26	6	2	1	3	8	2	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
1	21	5	1	2	2	6	1	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2
1	26	6	2	3	1	8	2	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1
1	35	8	3	3	2	11	3	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
1	21	5	1	1	3	6	1	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
1	23	5	3	1	1	8	3	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
1	29	7	1	3	3	8	1	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
1	21	5	1	3	1	6	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	22	5	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
1	29	7	1	3	3	8	1	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
1	26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
1	13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
1	23	5	3	1	1	8	3	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
1	35	8	3	3	2	11	3	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
1	25	6	1	3	2	7	1	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
1	22	5	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
1	31	7	3	1	3	10	3	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	18	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
1	30	7	2	2	3	9	2	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
1	21	5	1	3	1	6	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	35	8	3	2	3	11	3	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
2	13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
2	27	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
2	31	7	3	2	2	10	3	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2
2	22	5	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
2	18	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
2	21	5	1	3	1	6	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
1	30	7	2	2	3	9	2	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
1	13	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
1	30	7	2	2	3	9	2	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
1	31	7	3	1	3	10	3	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	18	4	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
1	17	4	1	1	2	5	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
1	26	6	2	1	3	8	2	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
1	23	5	3	1	1	8	3	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
1	31	7	3	2	2	10	3	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2

1	17	4	1	1	2	5	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
2	25	6	1	3	2	7	1	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
2	35	8	3	3	2	11	3	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
2	22	5	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
2	21	5	1	1	3	6	1	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
2	21	5	1	1	3	6	1	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
2	39	9	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
2	26	6	2	2	2	8	2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
2	30	7	2	3	2	9	2	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
2	17	4	1	2	1	5	1	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1
2	30	7	2	2	3	9	2	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
2	27	6	3	1	2	9	3	3	1	2	6	3	1	2	6	3	1	2
2	22	5	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
1	25	6	1	2	3	7	1	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3
1	27	6	3	2	1	9	3	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
1	29	7	1	3	3	8	1	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
1	35	8	3	2	3	11	3	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
1	21	5	1	3	1	6	1	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
1	21	5	1	1	3	6	1	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
1	22	5	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
1	39	9	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
1	25	6	1	3	2	7	1	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
1	29	7	1	3	3	8	1	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
1	30	7	2	3	2	9	2	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
2	21	5	1	2	2	6	1	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2

RENDIMIE NTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	p1 4	p1 5	p1 6	Rendimiento en el contexto laboral	p1 7	p1 8	p1 9	Comportamientos laborales	p2 0	p2 1	p2 2
19	6	2	2	2	7	3	2	2	6	2	1	3
17	7	2	3	2	3	1	1	1	7	3	3	1
16	6	2	1	3	6	2	3	1	4	2	1	1
18	6	1	2	3	6	1	2	3	6	3	1	2
18	8	3	2	3	6	1	2	3	4	1	2	1
18	6	3	1	2	6	3	1	2	6	3	2	1
16	6	3	1	2	7	2	3	2	3	1	1	1
15	6	2	1	3	3	1	1	1	6	3	2	1
23	8	3	2	3	8	2	3	3	7	2	3	2
18	5	1	2	2	7	3	1	3	6	2	1	3
18	6	2	3	1	6	2	1	3	6	2	2	2
19	7	2	3	2	8	3	2	3	4	2	1	1
21	7	2	2	3	5	1	1	3	9	3	3	3
21	7	1	3	3	7	3	2	2	7	3	3	1
17	6	1	2	3	6	1	3	2	5	1	1	3
19	7	3	2	2	6	1	2	3	6	1	3	2
21	7	2	3	2	6	2	1	3	8	3	3	2
20	7	3	1	3	8	3	2	3	5	1	1	3
19	8	3	3	2	7	2	2	3	4	1	1	2
20	6	3	1	2	7	3	2	2	7	2	3	2
20	7	3	3	1	7	3	2	2	6	2	1	3
20	5	1	2	2	7	3	2	2	8	3	2	3
20	8	3	3	2	6	1	3	2	6	2	3	1
15	3	1	1	1	8	3	3	2	4	1	2	1
16	4	2	1	1	4	2	1	1	8	2	3	3
18	8	3	2	3	3	1	1	1	7	1	3	3
15	7	3	3	1	4	1	2	1	4	1	1	2
18	4	1	2	1	7	2	3	2	7	3	1	3
25	8	2	3	3	9	3	3	3	8	2	3	3

19	6	3	2	1	7	2	2	3	6	1	3	2
18	6	2	1	3	6	3	2	1	6	2	1	3
14	3	1	1	1	4	2	1	1	7	3	2	2
18	7	3	1	3	4	2	1	1	7	3	2	2
19	5	2	1	2	5	1	2	2	9	3	3	3
18	6	1	3	2	6	3	1	2	6	2	2	2
17	5	1	3	1	5	1	1	3	7	3	3	1
19	6	2	3	1	5	3	1	1	8	3	3	2
20	8	3	2	3	5	2	1	2	7	2	3	2
16	7	1	3	3	5	2	1	2	4	1	2	1
15	5	1	2	2	4	1	2	1	6	1	2	3
17	5	2	2	1	8	2	3	3	4	1	2	1
22	8	3	3	2	7	3	2	2	7	3	2	2
17	6	3	2	1	6	2	2	2	5	1	3	1
19	6	2	2	2	4	2	1	1	9	3	3	3
21	7	3	2	2	6	1	3	2	8	3	3	2
13	5	3	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2
18	7	1	3	3	4	1	1	2	7	3	2	2
18	5	1	3	1	5	1	3	1	8	3	3	2
18	4	1	2	1	6	2	2	2	8	3	2	3
17	5	1	1	3	6	1	3	2	6	3	2	1
19	7	3	1	3	5	2	1	2	7	2	3	2
15	5	1	1	3	3	1	1	1	7	2	3	2
20	7	3	1	3	6	1	2	3	7	3	3	1
19	5	1	1	3	5	2	1	2	9	3	3	3
11	4	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	2
20	8	3	3	2	8	3	2	3	4	1	1	2
15	3	1	1	1	7	3	2	2	5	2	2	1
19	5	1	1	3	7	2	2	3	7	3	1	3
18	6	1	2	3	7	2	2	3	5	1	3	1
17	6	3	2	1	6	2	3	1	5	3	1	1
23	9	3	3	3	7	3	3	1	7	3	1	3
17	7	3	1	3	4	1	2	1	6	3	2	1
18	5	1	2	2	8	2	3	3	5	2	1	2
16	4	2	1	1	6	1	2	3	6	3	2	1
15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
18	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
15	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
18	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
15	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
18	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
18	6	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
15	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2
18	6	2	3	1	6	2	3	1	6	2	3	1
24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
21	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
21	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
18	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
18	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1

21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
12	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
21	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
18	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
21	7	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2
15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
12	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
21	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
21	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
12	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1
12	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
18	6	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
21	7	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2
12	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
18	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
24	8	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	2
15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
27	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
18	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
21	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
12	4	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	1
21	7	2	2	3	7	2	2	3	7	2	2	3
18	6	3	1	2	6	3	1	2	6	3	1	2
15	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2
18	6	1	2	3	6	1	2	3	6	1	2	3
18	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1
21	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
15	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1
15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
15	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1
27	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3
18	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
21	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
21	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
15	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2

[M(a). Rosa Adriana Inca Soller]
ASESOR

[Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza]
PRESIDENTE

[M(a). Damaris Fabiola Medina Palma]
SECRETARIO

[M(o). Sixto Samanamud Malca]
VOCAL