

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TESIS

**DESARROLLO DEL PERSONAL Y LA COMPETENCIA LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA EN EL AÑO 2020**

PRESENTADO POR:

Ángela Karina Chávez Atanacio

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ASESOR:

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

HUACHO – 2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían
Presidente

Dr. Felix Gil Caro Soto
Secretario

Dr. Abraham Cesar Nery Ayala
Vocal

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
Asesor

TITULO

**“Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del Personal
Administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno
Regional de Lima en el año 2020”**

DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme para cumplir con uno de mis objetivos y brindarme salud en estos tiempos difíciles que atravesamos.

A mi padre José y mi madre Susana, por ser mis guías de vida y apoyarme en mis decisiones.

A mis hermanos, en especial a Estrella Chávez Atanacio, por esforzarse en sus estudios universitarios y su énfasis en convertirse en una gran profesional.

A mis sobrinos, Nya, Victor y Kem, por ser la motivación para terminar la presente tesis.

Ángela Karina Chávez Atanacio

AGRADECIMIENTO

Expreso mi Agradecimiento infinito a Dios, debido a su presencia en cada etapa de mi vida, de igual manera a mis padres por sus consejos e inculcarme el amor a nuestro padre celestial.

A mi asesor el “Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera”, por su paciencia y apoyarme y a los Maestros de la facultad, que me inculcaron los valores morales y éticos durante mis estudios universitarios.

Al Jurado Evaluador por formar parte de mi proceso de Titulación y estar presente en mi sustentación.

A los Administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura, por darse un tiempo para realizar el cuestionario.

Ángela Karina Chávez Atanacio

ÍNDICE GENERAL

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR	ii
TITULO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	5
1.2 Formulación del problema.....	9
1.2.1 Problema general.....	9
1.2.2 Problemas específicos	9
1.3. Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1 Objetivo general	10
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4 Justificación de la investigación	11
1.5 Delimitaciones del estudio.....	13
1.6 Viabilidad del estudio.....	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.1.1 Antecedentes internacionales	15
2.1.2 Antecedentes nacionales	17
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1. Desarrollo del Personal	21
2.2.1.1. Capacitación	22

2.2.1.2.	Desarrollo de carrera.....	26
2.2.1.3.	Liderazgo	30
2.2.2.	Competencia Laboral	34
2.2.2.1	Definición de Competencia.....	34
2.2.2.2	Competencia Laboral	35
2.3	Definición de Términos básicos	45
2.4	Hipótesis de Investigación.....	47
2.4.1	Hipótesis general	47
2.4.2	Hipótesis específicas	47
CAPÍTULO III		48
METODOLOGÍA.....		48
3.1	Diseño metodológico.....	48
3.1.1	Tipo de Investigación	48
3.1.2	Nivel de Investigación.....	49
3.1.3	Diseño.....	50
3.1.4	Enfoque	51
3.2	Población y muestra	51
3.2.1	Población.....	51
3.2.2	Muestra.....	52
3.3	Operacionalización de las Variables.....	52
3.4	Técnicas de recolección de datos.....	54
3.4.1	Técnicas	54
3.4.2	Instrumentos.....	54
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	57
CAPÍTULO IV		58
RESULTADOS		58
4.1.	Análisis de resultados	58
4.2.	Contrastación de Hipótesis	88
CAPÍTULO V		96
DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		96
5.1	Discusión de resultados	96

5.2	Conclusiones.....	98
5.3	Recomendaciones	99
CAPÍTULO VI.....		102
FUENTES DE INFORMACION.....		102
6.1	Fuentes documentales.....	102
6.2	Fuentes bibliográficas.....	103
6.3	Fuentes hemerográficas	105
6.4	Fuentes electrónicas.....	105
ANEXOS		107
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		108

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución por Genero del personal administrativo	58
Tabla 2.	Clasificación por Grado de Instrucción del personal administrativo	59
Tabla 3.	Desarrollo de Habilidades	60
Tabla 4.	Productividad.....	61
Tabla 5.	Rotación de Puestos.....	62
Tabla 6.	La Inducción.....	63
Tabla 7.	Delegar Responsabilidades.....	64
Tabla 8.	Asensos de Puestos.....	65
Tabla 9.	El Mentoring.....	66
Tabla 10.	Evaluación del Desempeño	67
Tabla 11.	Liderazgo Autoritario	68
Tabla 12.	Liderazgo Democrático	69
Tabla 13.	Creatividad Laboral	70
Tabla 14.	Comunicación Fluida	71
Tabla 15.	Trabajo en Equipo	72
Tabla 16.	Innovar Procedimientos.....	73
Tabla 17.	Delegar Funciones	74

Tabla 18. Planificación y Organización	75
Tabla 19. Habilidades Blandas	76
Tabla 20. Solución de Problemas	77
Tabla 21. Comunicación Eficaz.....	78
Tabla 22. Inteligencia Emocional.....	79
Tabla 23. V1 - desarrollo de Personal y V2 - Competencia Laboral.....	80
Tabla 24. V1 - desarrollo de Personal y V2 - Competencia Laboral por preguntas.....	81
Tabla 25. D1V1 - Capacitación y D1V2 - Competencia Básica	82
Tabla 26. D1V1 - Capacitación y D1V2 - Competencia Básica por preguntas	83
Tabla 27. D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia Profesional	84
Tabla 28. D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia Profesional por preguntas.....	85
Tabla 29. D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial	86
Tabla 30. D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial por preguntas	87
Tabla 31. Pruebas de normalidad	88
Tabla 32. Correlación de la Hipótesis General.....	90
Tabla 33. Correlación de la Hipótesis Especifica 01	92
Tabla 34. Correlación de la Hipótesis Especifica 02.....	93
Tabla 35. Correlación de la Hipótesis Especifica 03.....	95

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por Genero del personal administrativo	58
Figura 2. Clasificación por Grado de Instrucción del personal administrativo	59
Figura 3. Desarrollo de Habilidades	60
Figura 4. Productividad	61
Figura 5. Rotación de Puestos	62
Figura 6. Porcentaje de la Inducción	63
Figura 7. Porcentaje de Delegar Responsabilidades.....	64
Figura 8. Porcentaje de Asensos de Puestos.....	65

Figura 9. Porcentaje del Mentoring	66
Figura 10. porcentaje de Evaluación del Desempeño.....	67
Figura 11. Porcentaje de Liderazgo Autoritario	68
Figura 12. Porcentaje de Liderazgo Democrático	69
Figura 13. Porcentaje de Creatividad Laboral	70
Figura 14. Porcentaje de Comunicación Fluida	71
Figura 15. Porcentaje de Trabajo en Equipo	72
Figura 16. Porcentaje de Innovar Procedimientos.....	73
Figura 17. Porcentaje de Delegar Funciones	74
Figura 18. Porcentaje de Planificación y Organización	75
Figura 19. Porcentaje de Habilidades Blandas	76
Figura 20. Porcentaje de Solución de Problemas	77
Figura 21. Porcentaje de Comunicación Eficaz	78
Figura 22. Porcentaje de Inteligencia Emocional.....	79

RESUMEN

Objetivo: “Establecer el grado de relación que existe entre el Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”.

Materiales y Métodos: El estudio es “de Tipos Aplicado, relacional, no Experimental”. La muestra se compuso por 39 personales. En la prueba de bondad del estadístico para el contraste de la hipótesis, el resultado nos indicó a usar la prueba de Shapiro-wilk, al ser el muestreo menos a 50.

Resultados: De los 39 servidores públicos que se encuesta respecto a los 20 preguntas totalizados respondieron; el 5% (36) están totalmente en desacuerdo, el 6% (45) están en desacuerdo, el 22% (171) están neutrales, el 38% (295) están de acuerdo, y el 30% (233) están totalmente de acuerdo.

Para calcular la correlación de las 02 variables, empleamos el estadístico paramétrico cuyo resultado del p valor a sido de 0.000, menor que el nivel de significación 0.05, con ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna”.

Conclusión: Se demostró en el presente estudio que “El Desarrollo del Personal se relacionan con la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”, con un resultado de 0,997**.

Palabras clave: Desarrollo del Personal, Competencia Laboral, Productividad

ABSTRACT

Objective: "To establish the degree of relationship that exists between Personnel Development and Labor Competence of the administrative personnel of the Infrastructure Management of the Regional Government of Lima in the year 2020".

Materials and Methods: The study is "Applied Types, relational, not Experimental". The sample consisted of 39 personnel. In the goodness test of the statistic for the contrast of the hypothesis, the result indicated us to use the Shapiro-wilk test, since the sample was less than 50.

Results: Of the 39 public servants surveyed regarding the 20 questions totalized, they answered; 5% (36) totally disagree, 6% (45) disagree, 22% (171) are neutral, 38% (295) agree, and 30% (233) totally agree. agreement.

To calculate the correlation of the 02 variables, we used the parametric statistic whose result of the p value was 0.000, less than the significance level 0.05, with this we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis".

Conclusion: It was demonstrated in the present study that "Personnel Development is related to the Labor Competence of the administrative personnel of the Infrastructure Management of the Regional Government of Lima in the year 2020", with a result of 0.997 **.

Keywords: Staff Development, Job Competence, Productivity

INTRODUCCIÓN

Desarrollar el talento humano” en las instituciones cada vez toma mayor importancia ya que el éxito de las empresas dependerá del nivel de preparación de sus colaboradores. Por eso, Sotomayor (2016) manifiesta que es un proceso de preparación a largo plazo que consiste en enfrentar los retos cambiantes de las actividades laborales de las empresas. Además, determina que la preparación y capacitación constante del trabajador dependerá tanto de la empresa como de su iniciativa en formar su carrera profesional.

En cuanto a la competencia laboral, el Centrun Latinoamericanos de Administración para el Desarrollo (CLAD), ha elaborado “las Guías Referenciales Iberoamericanas de Competencia Laboral en el Sector Publico”, en donde conceptualiza a la competencia como: “El desempeño del trabajador en el contexto laboral, con el fin de que alcancen las metas que han esperado en términos de valor público, ubicado en el escenario de las organizaciones reales”.

En este contexto, la presente investigación denominada: “Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del Personal Administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima, en el año 2020”. Planteando como objetivo “establecer el grado de relaciones entre estas dos variables.

Para ello, nos basamos en las interpretaciones de diversas teorías y definiciones de autores e investigadores, así mismo como de centros de investigaciones nacionales e internacionales. Además, en el análisis estadístico se hizo el contraste de la Hipótesis, mediante las pruebas de correlación de Pearson, con el objeto de determinar la fuerza de vinculación. Por otra parte, la discusión se realizó en base a investigaciones similares del ámbito nacional e internacional, además, en las conclusiones se demostró la relación entre

ambas variables y finalmente las recomendaciones brindadas en esta investigación es con el fin de contribuir en mejorar el procesos del desarrollo del personal en ámbitos laborales, tanto como para la institución donde se realizó la investigación sino también para aquellas instituciones que requieran fortalecer e implementar el crecimiento personal y profesional de su Talento Humano.

Para finalizar, este trabajo de investigación se desarrolla de acuerdo a la estructura de tesis establecido por el Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, conformado de la siguiente manera: “Paginas Preliminares, portada, Título: Asesor y Miembros del Jurado, Dedicatoria, Agradecimiento, Índice, Resumen, Introducción”, Capítulo I comprende: el planteamiento del problema de la investigación desde la describir la realidad problemática hasta el procesos de viabilidad, Capitulo II conformado: por el marcos teórico que incluye los antecedente, las teorías, definiciones conceptuales e hipótesis, Capitulo III integrado: por la metodología y distribuido por el diseño, población y muestreo, se operacionalizo, técnicas e instrumento para recopilar información y procesamientos de la misma, Capitulo IV constituido: los resultados a través de la interpretación de la información recopilada, Capítulo V incluye: las discusiones, también se concluyen y se recomiendan en base a todo el proceso desarrollado en los capítulos anteriores, Capítulo VI constituido: por las fuentes de empleados para la elaboración del contenido del trabajo y; los anexos donde se adjunta información que evidencia el trabajo desarrollado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la organización; es un proceso de continua preparación a fin de obtener un personal especializado, eficiente, con habilidades de alta calidad, comprometidos con la “**visión, misión, y los objetivos de la organización**”. Para Chiavenato (2011) el “mayor interés de las organizaciones no solo será seleccionar trabajadores idóneos con sapiencias, destresas y aptitudes para cubrir un puesto de trabajo; sino fortalecer el valor de sus trabajadores de forma permanente e intensas, constante y permanente”.

Así mismo, manifiesta que la organización basada en el aprendizaje renace en los noventas y se origina como impacto del desarrollo tecnológico y por la tecnología de la información trayendo como consecuencia la importancia del capital intelectual, es así como el conocimiento se convierte en el recurso más valioso para las organizaciones y en una ventaja competitiva.

En ese sentido respecto a la definición del desarrollo del personal Sotomayor (2016) no dice que es un proceso educativo integral a largo plazo a fin de preparar al personal para enfrentar los desafíos cambiantes de las actividades laborales.

De otro lado con respecto a la variable competencia laboral el CINTEFUR (2012) conceptualiza como “una capacidades efectivas para encaminar de manera exitosa una actividades laborales plenamente identifica, por ello, se dice que son capacidades reales y demostradas”. La competencia es una característica propia de cada trabajador que identifica su eficiencia y eficacia en sus actividades laborales.

En el Peru se creo en el 2008, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el fin de reforzar la especializacion de los trabajadores, recorriendo desde administrar a travez de planilla, a la gestion de personales, tambien para desarrollarse una alta capacidades gerenciales. Es lamentable que hasta el momento no todas las entidades publicas estan bajo la competencia de servir.

Teniendo en cuenta que el Desarrollo Personal es un factor determinante para toda institucion, ademas otro elemneto vital es la Competividad laboral que considermos tienen una fuerte vinculacion, en ese sentido enfocaremos la presente investigación a analizar estas dos variables que nos permitiran identificar los puntos críticos que afectan al personal adminsitrativo, a fin de establecer mejoras en el desarrollo del personal, a generar propuestas a nivel de planificación estratégica, gestión, mejorar los sistemas de comunicaciones internas y externas.

El Gobierno Regional de Lima está ubicado en Av. Circunvalación s/n, Urb. Agua Dulce y Av. Tupac Amaru 403, 405 de distrito de Huacho - Provincia de Huaura - Departamento de Lima. el objetivo es que se promueva las inversiones, la generacion de empleos y se fomente desarrolloe sostenibles. Su **Vision**; “ser una de las instituciones modernas, integradas y reconocidas por brindar servicios publicos de calidad con transparencias, eficiencias y eficacia,s con igualdad de oportunidades, preservacion del medio ambiente, fomentando las inversiones publicas y privadas y contar con un personal altamente calificado para generar e implemer politicas publicas de desarrollos sostenibles”. Su **Misión**; “es integrar y conducir las gestiones públicas regional acorde a sus funciones exclusiva, compartida y delegando, el integro de las objetivos regionales y sectoriales, para ir contribuyendo al desarrollos de la region

integral sostenido, incentivando las inversiones públicas y privadas y empleos que garanticen los derechos e igualdades de oportunidades de todos que habitan, acorde con objetivos nacionales y regionales para el desarrollo”.

En ese sentido, la Gerencia regional de infraestructura desempeña un rol importantísimo en la gestión regional ya que tiene como función principal dirigir la ejecución de proyectos de inversiones, así como identificar estudios, proyectos de infraestructura de interés para el sector privado. Por otra parte, dirige el servicio de maquinaria pesada en el ámbito regional, en base a las planificaciones aprobadas.

De otro lado, corresponden que ejerzan funciones específicas por sector en materias de viabilidades, transportes, comunicaciones, telecomunicaciones, construcciones y otras funciones establecidas por ley.

En ese sentido, en la presente investigación nos enfocaremos en el desarrollo de los servidores administrativos de la gerencia regional de infraestructura, por tanto, uno de los problemas observados tiene que ver con el desarrollo de personal de los servidores administrativos, debido a la falta de oportunidad de crecimiento profesional. Asimismo, el sistema de liderazgo que implementa la institución, en algunas ocasiones limita la participación activa del personal administrativo, por ello, es primordial que los trabajadores participen en las tomas de decisiones para agilizar sus tareas diarias y mejorando la eficiencia laboral. De igual manera en la capacitación del personal administrativo, lo cual debe ser constante, para ejercer adecuadamente su labor y estar preparado para enfrentar los cambios que se aproximan.

Con respecto a la variable competencia laboral podemos decir que son los conocimientos y habilidades que permite al trabajador responder de manera

satisfactoria sus funciones, sin embargo, el personal administrativo se encuentra limitado para poder aplicar todos sus conocimientos, destrezas y experiencias, afectando su realización profesional, en ese sentido se ve afectado las competencias básicas, competencia profesional y su competencia gerencial, los cuales se debe fortalecer en todo el personal, motivando sus actividades e inculcando la cultura de la institución.

Es por ello, que el presente trabajo pretende conocer el grado o índice de correlaciones entre el desarrollo del personal y la competencia laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Desarrollo de Carrera y la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Liderazgo y la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer el grado de relación que existe entre el Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020

Establecer el grado de relación que existe entre el Desarrollo de Carrera y la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020

Establecer el grado de relación que existe entre el Liderazgo y la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020

1.4 Justificación de la investigación

Igualmente, que los objetivos y las interrogantes de estudio, es indispensable que justifiquemos la investigación a fin de exponer las razones de su realización, en ese sentido Hernández et al. (2014) señala: “establecemos criterios para valorar cuan útil es el estudio propuesto, los cuales, claramente, tienen flexibilidad y para nada son exhaustivos” (p. 40). En ese sentido, se indican algunos de estos criterios:

1.4.1. Por su conveniencia

Este trabajo es conveniente por tres razones, primero: nos permitirá identificar la relaciones entre el Desarrollo del Personal y Competencia Laboral, segundo: será de gran utilidad para posteriores investigaciones referente al tema de investigación y tercero: la obtención del grado de Licenciatura en Administración.

1.4.2. Por su relevancia social

Respecto a la relevancia para este trabajo es contribuir en mejorar la atención a los administrados, en la celeridad de los tramites y la atención idónea que se otorga en el ámbito regional.

Al respecto, se beneficiarán con estos resultados los Gestores o líderes de los diferentes sectores, porque conocerán los beneficios y los aportes que conlleva implementar y desarrollar el desarrollo de su personal a nivel organizacional. Además, también se beneficiarán los investigadores que busquen fortalecer sus conocimientos y aplicar esta información en posteriores investigaciones.

1.4.3. Por su implicancia practica

Referente a su implicancias prácticas, los resultados de estudios obtenidos nos ayudarán entender la importancia de implementar una gestión en base al desarrollo de su personal, y como percuta en su competencia sus labores. Asimismo, contribuirá en brindar alternativas para enfrentar los problemas que se origina como consecuencia de una débil gestión del talento humano, tales como; deficiencia en las labores, perdida de talentos, entre otros. Por otro lado, se propiciarán recomendaciones que serán de gran aporte en las instituciones públicas y privadas.

1.4.4. Por su valor teórico

En cuanto a su valor teórico, con la presente investigación se llegará a conocer las teorías científicas de diferentes autores e investigadores que sustentan el tema de investigación, y comparar las teorías empleados en el presente trabajo.

1.4.5. Por su utilidad metodológica

Este trabajo ha enfocado novedosas pautas y procedimientos de diseños metodológicos que encamine a conocer “el grado de correlación de las variables de investigación” en contextos, viables y sistemáticos, se están considerando diversos caminos metodológicos de los cuales destacan el hipotético-deductivo, el mismo que han fortalecido para entender nuestra problemática y nos ha direccionado para asumir las estrategias decisivas pertinentes para la culminación del trabajo, con el fin de que pueda ser referente para próximos estudios.

De otro lado, hemos estructurado una “herramienta para recopilar datos” más adaptable y elástico acorde a coyuntura de sociedad, que luego de su validez pueda usarse e implementar en otros estudios de investigación.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación conceptual

Hemos realizado el análisis con dos variables, en primer lugar con la variable Desarrollo del Personal y en segundo lugar con la variable Competencia Laboral, los cuales están definidos en las Bases Teóricas con sus correspondientes elementos dimensionados en función a las diversas teorías de autores e investigadores.

1.5.2. Delimitación poblacional

Llevamos a este trabajo considerando como población “al a los trabajadores de esta gerencia, lo cual está integrado por las Oficinas; de Obras, de Proyectos y Estudios y la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, siendo un total de 39 servidores administrativos.

1.5.3. Delimitación del espacio geográfico

Desarrollamos este trabajo delimitando el espacio geográfico “a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima, situado en el Distrito de Huacho, Provincia de Huaura del Departamento de Lima, Perú”.

1.5.4. Delimitación temporal

El estudio de correlación se ha realizado en el periodo 2020.

1.6 Viabilidad del estudio

En este aspecto corresponde a las disponibilidades como el tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que permitirán cuan profundo será el trabajo.

Asimismo, menciona la importancia del acceder al lugar o contexto donde se realizará el estudio” (Hernández et al., 2014, p. 41). Siguiendo el esquema sugerido por los autores mencionados, la presente investigación es viable por los siguientes aspectos:

- En cuanto a la disponibilidad de tiempo, es viable porque se cuenta con el tiempo necesario conocer el entorno infraestructural y humano.
- En cuanto a si disponemos de recursos financieros, humanos y materiales, es viable porque contamos con dichos elementos para llevar a cabo la investigación.
- En lo que, respecta al acceso al lugar de estudio, también resulta viable porque se cuenta con la autorización para acceder a los datos que son prioritarios para el trabajo.
- Respeto a las variables que es materia de análisis en este trabajo, también resulta viable porque encontramos variada información tanto virtualmente, así como en bibliotecas, de otro lado hay diversidad de antecedentes relacionado con este estudio, en los repositorios de las universidades nacionales, que nos permitio efectuar un eficiente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Paulin (2016) en su estudio denominado **“Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional”**, a fin de ostentar el **“Título de Industriólogo Mención en Recursos Humanos, en la universidad Católica Andrés Bello de Venezuela”**. Tuvo como objetivo **“determinación de las relaciones entre las oportunidades de desarrollo profesional que brindan las empresas del sector bancario a sus empleados y el compromiso organizacional de los mismos”**. El trabajo de investigación será relacional, la muestra se conformó por 200 empleados, utilizando la muestra no aleatoria, de tipos intencionales o por conveniencias, asimismo, se utilizaron como instrumentos los cuestionarios. Finalmente llegando a las conclusiones respecto a la investigación **“se empleó el análisis estadístico a fin de verificar en la práctica la existencia o no de las relaciones, obteniendo como resultado una correlación muy débil ($r = 0,118$) de las dos variables, puesto que el p-valor es de 0,097 es mayor que el nivel de significación (0,05), concretamente evidenciamos concretamente que la correlación poblacional entre estas no existe”**.

Quimis y Rivera (2018) en su estudio denominado **“Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la empresa ELICROM CIA LTDA”**, a fin de ostentar el **“Título de ingeniería**

comercial en la Universidad de Guayaquil". Tuvo como objetivos "diseñar un modelo de gestion del talento humano por competencias", para ello, se consulto la literatura indispensable que nos permitio conocer informacion y definir los procesos necesarios para la realizacion del presente trabajo de investigacion. El metodo empleado por los autores es descriptivos, el universo se conformo por todos los colaboradores de la empresa, siendo un total de 100 trabajadores. Para realizar la obtencion de informacion utilizaron como instrumentos las encuestas y entrevistas. El resultado de la investigacion "fue desarrollare un modelo de administrar al personal por competencia, que que facilitara a la compañía Elicrom Cia. Ltda. ubicada en Guayaquil, obtener un guia de competencias en el trabajo a fin de ubicar en menos tiempo y con mucha exactitud a los trabajadores en los respectivos puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades disciplinarias, genericas y organizacionales. Es decir, este manual de competencias laborales se convierte en una herramienta fundamental que servira para mejorar y agilizar los procesos dentro del area de talento humano. Ademas actuara como una guia o base de competencias, para realizar la contratacion de nuevos personales, de esta manera permitira ejercer de forma eficiente y eficaz, optimizando tiempo, recursos monetarios y humanos" (p. 20).

Delgado (2019) "Las competencias laborales en la calidad de gestion administrativa. Diseñar una guia metodologica", a fin de ostentar el "Título de Licenciada en Administracion y supervision educativa de la facultad de filosofia, letras y ciencias de la educacion en la Universidad de

Guayaquil". Este trabajo investigativo se realizo en la Escuela Fiscal de Educacion Basica Pablo Sandiford Amador, tuvo como objetivo principal establecer la relacion existente entre las competencias laborales y la gestion administrativa del centro educativo. Para obtener informacion se aplicaron encuestas a docentes y representantes legales del ultimo año de basica y entrevista a la directora de la institucion. El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual, estuvo compuesto por 10 preguntas con cinco opciones de respuestas. La metodologia a emplearse en este moderno proyecto fueron investigaciones de campo, descriptiva y estadistica. La propuesta de la investigacion es elaborar un modelo o guia metodologica dirigida al personal docente para de alguna manera contribuir a la solucion del problema planteado (p. 15).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Coral (2017) en su trabajo denominado "El Proceso del Desarrollo de Personal y la Satisfacción Laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017", a fin de obtener el "Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional Agraria de la Selva". Tuvo como objetivo "determinar el nivel de relación que existe entre el proceso del desarrollo de personal y satisfacción laboral de los trabajadores en la Red de Salud de Tingo María". Para la elaboración de esta investigación el autor lo acoplo a un estudio de tipo básico para establecer la relación entre las variables, siendo por tal motivo de nivel relacional. Por otro lado, el método empleado es descriptivo correlacional aplicándose el diseño no experimental de corte

transversal. El tamaño de la muestra está integrado por 62 trabajadores de la Red de salud de Tingo María, lo cual está distribuido en administrativos (29) y asistenciales (33), que corresponde al total de la población. Con respecto a la técnica de recolección de datos emplearon la encuesta y la revisión documental, siendo el instrumento el cuestionario. El autor concluyo “de acuerdo a su investigación que hay relación entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud de Leoncio Prado. Es decir, la relación determinada entre las variables es directa, indicando que el grado de relación es moderada ($r = 0.403$), por ello, si mejora la satisfacción laboral, también será probable que mejore el proceso del desarrollo del personal” (p. 58).

Alban y Sánchez (2018) en su investigación denominado “Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la esperanza en el año 2018”, a fin de obtener el “Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego”. La presente investigación tuvo como objetivo “determinar de qué manera el desarrollo del personal influye en la satisfacción laboral de los colaboradores². Para ello, el autor de la investigación empleó como marco muestral al total de la población conformado por 55 trabajadores, y la unidad de análisis como la relación de trabajadores de la municipalidad distrital de la esperanza. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, conformado este por 23 preguntas. Por otro lado, para la contrastar la hipótesis, emplearon el diseño descriptivo correlacional. Referente, a los resultados obtenidos “se muestra que los valores

de coeficiente de correlación de spearman se haya entre 54.260 y 56.389 (existiendo una relación directa) con niveles de significación $p=0.000$ menores al 5% ($p<0.05$), es decir, que los indicadores del estilo de aprendizaje se relacionan específicamente con el desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos por el autor de la investigación, determina unas series de conclusiones, entre las principales podemos decir que determinó que el Desarrollo del Personal influye específicamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, además se observa en el resultado CHI CUADRADO, el coeficiente de contingencia es 0.705, esto quiere decir que la correlación es moderada”. (p. 64).

Flores (2017) en su trabajo denominada “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017”, a fin de ostentar el grado académico de maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. El autor planteo como objetivo principal “determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, del período 2017”. El diseño de investigación, empleado por el autor es correlacional y no experimental de corte transversal o transeccional, debido a que las variables fueron analizadas sin ninguna manipulación. Para el desarrollo de la investigación la población se conformó por 157 servidores de recursos humanos del municipio, para la determinación de la muestra se abarco a toda la población. Referente a la técnica utilizada por el autor, fue la encuesta,

realizándose mediante la aplicación de dos cuestionarios, “para la medición se utilizó la escala de Likert, así mismo, para la variable competencia laboral consta de 3 dimensiones y 17 ítems y para la evaluación del desempeño laboral, se consideró 3 dimensiones con 72 ítems. En base a los objetivos específicos los resultados obtenidos, son los siguientes; respondiendo al primer objetivo el nivel de competencia laboral de los trabajadores, se encuentra en la escala de nivel bueno abordando un 78%, indicando que los trabajadores presentan un nivel promedio de características solicitadas para el cargo que ejercen. Por otro lado, respondiendo al segundo objetivo el nivel desempeño laboral es alto abordando un 64%, indica el nivel de destreza de las personas a la hora de desarrollar sus actividades son regulares. Por otra parte, respondiendo el tercer objetivo, el nivel de competencia laboral de las categorías de los trabajadores, diremos que de los profesionales es bueno con 62%, mientras de los técnicos se encuentran en un nivel regular con 80%, finalmente de los auxiliares se encuentran en nivel malo con 53%. Respondiendo al cuarto objetivo, el nivel de desempeño laboral en base a las categorías de los trabajadores, diremos de los profesionales es alto con 54%, de los técnicos es regular con 62% y de los auxiliares se encuentra en nivel regular con 48%. El autor define varias conclusiones, entre la principal diremos que la competencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, tienen relación. Es decir, el coeficiente de correlación es de 0.725, y el valor sig. obtenido es de 0.000, indicando que existe una relación directa y significativa, por consiguiente; se confirma la

hipótesis, ya que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna”
(p. 59).

2.2 Bases teóricas

Casi en toda institución, el área de Recursos Humanos cumple un papel muy importante ya que tienen como responsabilidad apoyar al trabajador para mejorar su “calidad de vida y así contribuir en la realización de sus sueños y aspiraciones. Por ello, las empresas deben de desarrollar actividades formales e informales para el desarrollo de sus trabajadores”.

2.2.1. Desarrollo del Personal

A. Definición

Para Chiavenato (2011) “Es un proceso de crecimiento de los trabajadores de las empresas, que incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; siendo estos procesos una inversión de la organización en beneficio de su personal” (p. 316).

Además, Sotomayor (2016) manifiesta. “Es un proceso educativo integral que se le brinda a los trabajadores a largo plazo a fin de prepararlo para afrontar los retos cambiantes de las actividades laborales en la organización”. Es decir, es un proceso educativo va más allá de una capacitación que imparten las empresas, sino que su finalidad es desarrollar integralmente las facultades de las personas, que conlleva a un largo proceso a fin de consolidar en lo intelectual, moral y habilidades. La preparación dependerá de la disposición de la persona porque es quien debe tomar la iniciativa, asimismo manifestar sus

fortalezas, y reconocer las oportunidades dentro de la organización, esta actitud le ayudara a identificarse con la organización. Formar a las gerencias de primer nivel que respalden a las expectativas representa una gran oportunidad para las personas de hacer carrera y sobresalir en la empresa. Además, la permanencia de un individuo trae como resultado en las organizaciones significan potencialmente eficiencias y eficacias, pero si no realiza el esfuerzo de prepararse estará identificada la antigüedad y no el valor agregado que se espera de él. Es decir, es la persona quien debe identificar su necesidad de prepararse con el fin de propalar sus potenciales. (p. 207-210)

B. Dimensiones del Desarrollo del Personal

2.2.1.1. Capacitación

a) Definición

Según Chiavenato (2011) concreta a la capacitación. “representa una situación dual, es decir, representa como ya quedó establecido un derecho a favor de la persona y a la vez una obligación ya que debe de cumplir los mecanismos inherentes que se establezcan.” (p. 322).

b) Contenido de la capacitación

Chiavenato (2011) menciona. “los contenidos de las capacitaciones contemplan cuatro formas de cambios de conductas”.

1. Transmisión de información: Se refiere en dosificar la información entre los trabajadores, dicha información es

respecto a la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamento, entre otros. Así como transmitir los actuales conocimientos.

2. Desarrollo de habilidades: Es desarrollar o mejorar las habilidades, destrezas y conocimientos, para la realización de tareas y operaciones actuales o futuras labores.

Formar nuevas habilidades: acorde con el trabajo, “el 38% de las organizaciones entrevistadas consideran indispensable trabajar en la estructuración y en el provenir de la fuerza laboral. Ello se asocia a otras dos tendencias en las organizaciones: el incentivo a la transformación a través del pago por habilidades (40%), y hacer del reskilling & upskilling una prioridad (35%). Estos factores tendrán un gran impacto en el desarrollo y el éxito del proceso de transformación que se está llevando a cabo”. (Villar, 2021)

3. Desarrollo o modificación de actitudes: Se refiere. “Cambiar las actitudes negativas de los trabajadores, por otras más favorables. Como la adquisición de nuevos hábitos y actitudes en relación con los clientes internos y externos de la empresa” (Villar, 2021, p. 323).

4. Desarrollo de conceptos: Consiste. “En incrementar la capacidad de abstracciones y el concepto de ideas y filosofía, con el propósito de implementarlo en la práctica de la

administración, y así formar líderes que razone en ideas generales que piensen en términos globales” (Villar, 2021, p. 323).

c) **Socialización y capacitación**

Para Hitt, Black y Porter (2006) un factor clave en el desempeño de los empleados “son sus primeras experiencias de capacitación y socialización. Porque, permite contar con personales preparados que más adelante puedan asumir puesto dentro de la empresa, mejorar su desempeño y desarrollar el potencial de los empleados”.

Los directores emplean varias metodologías de capacitaciones para realzar el rendimiento y el potencial de los empleados. Entre ellos, tenemos lo siguiente:

- **Inducción:** Este programa permite a las empresas de formar “la expectativa y el comportamiento de los trabajadores”. Los programas de inducciones ofrecen un panorama amplio de la empresa, de sus planes de negocios, igual de sus competidores claves y el conocimiento amplio sobre el las actividades de la institución. También ofrecen se información de las actividades que realizara, es decir se desarrolla en el área de trabajo para ayudar al empleado a familiarizarse rápido con su puesto, sus colegas, los procedimientos y las expectativas.

– **Técnicas de capacitación en el trabajo:** Esta forma de capacitar es la que más se emplea en las empresas. Existe una diversidad extensa de técnicas que los administradores utilizan para capacitar a los empleados. Los cuales son:

1. Responsabilidades ampliadas.
2. Rotación de puestos.
3. Reuniones para desarrollo del equipo.
4. Asistente de puestos.
5. Conferencias para resolver problemas.
6. Tutor.
7. Tareas especiales.
8. Capacitadores de la compañía.
9. Consultores externos.
10. Revisiones de asesoría de consultores.
11. Materiales de lectura.
12. Aprendices.

- **Técnica de capacitación fuera del trabajo:** El enfoque más usado para capacitarlos externo del trabajo, son llevar clase en un aula que se brindan guiándose de un programa, teniendo como duración mínima de una hora o de varias semanas. Conducido por trabajadores de la institución o por expertos de la industria. Además, se usan programa asistido por computadora

para trabajadores que tienen motivación diferente de aprendizaje. (p. 536).

2.2.1.2. Desarrollo de carrera

a) Definición

La carrera “es la secuencia de puestos, que la persona logra ocupar a lo largo de su vida profesional”. desarrollar la carrera son procesos formales, que sigue secuencias y se centraliza en la “planificaciones de las carreras” de un grupo de trabajadores que tienen la capacidad de asumir cargos más altos dentro de la institución. “Se logra mediante la integración con diferentes programaciones de la dirección de personal, como las evaluaciones del desempeño, la capacitaciones y desarrollos y la planificación de la administración de las personas” (Chiavenato, 2009).

Para Mondoy (2010), “desarrollar la carrera son enfoques que utilizan las instituciones para asegurar que la persona con cualidad y las experiencias necesarias estén a la mano cuando se les necesiten” (p. 228).

Ceupe (2020) considera. “La carrera profesional de la persona se determina en base a las actividades realizadas y a los puestos que desempeña en el transcurso de su etapa laboral”.

b) Tres aspectos relevantes a considerar en el desarrollo de la carrera profesional

Para Ceupe (2020) “los 03 elementos más sobresalientes a considerar en el desarrollo de la carrera”, son los siguientes:

1. Las responsabilidades.

Se da cuando una persona se responsabiliza de redefinir la carrera profesional de los trabajadores; sin embargo, hay organizaciones que involucran a sus empleados para que programen y planifiquen la evolución de su carrera.

2.- La importancia dada a la carrera profesional.

Cuando el trabajador se enfoca en lograr un ascenso rápido, existe el riesgo que ese trabajador se centra en la imagen que presente a sus jefes, en lugar de enfocarse en incrementar su rendimiento laboral.

3.- Las necesidades o exigencias personales de los empleados.

En este aspecto, se refiere a las dificultades o impedimentos que pueden atravesar los trabajadores, de manera que se vean obligados a cambiar la dirección de su carrera profesional. Estos obstáculos suelen ser situaciones familiares, dificultades económicas, problemas de salud, entre otros.

c) Beneficios de Implementar del Desarrollo de Carrera en la Organización.

Para Mondoy (2010), “el desarrollo de la carrera se basa en distintos factores, incluyendo las necesidades, capacidades y aspiraciones personales, así como las necesidades de la organización, asimismo podrá establecer programas de desarrollo que se relacionan con las necesidades específicas del empleado y logren los siguientes objetivos”:

- **Desarrollo eficaz del talento disponible:** “Los empleados se sienten comprometidos con un desarrollo de carrera si este forma parte de un plan específico de una profesión, es así como pueden entender mejor el propósito del desarrollo”. Además, el desarrollo de carrera es menos costosa que conceder aumentos y pagar bonos.
- **Oportunidades de Autoevaluación para los empleados que consideran rutas de carreras nuevas o no tradicionales:** “Algunos empleados de excelencia buscan la movilidad ascendente como una opción de carrera; sin embargo, hay empresas que tienen menos opciones de promoción. Lo cual genera que muchos empleados busquen otros

empleos”. Las empresas para retener a estos empleados deberán de ofrecer una planeación de carrera para ayuden a identificar rutas nuevas y diferente de carrera.

- **Desarrollo de rutas de carrera que traspasan divisiones y localidades geográficas:** El desarrollo no debería limitarse a una parte de la compañía.
- **Una demostración de un compromiso tangible con el desarrollo de un ambiente laboral diversos:** “Cuando una compañía es reconocida como una entidad que desea un ambiente diverso posee mayores oportunidades de reclutamiento y retención”.
- **Satisfacción de las necesidades específicas de desarrollo de los empleados:** “Cuando las empresas satisfacen las necesidades de desarrollo personales de los empleados estos se sienten mas complacidos en su puesto de trabajo y en la empresa”.
- **Mejoramiento del desempeño:** “El trabajo influye en el desarrollo de carrera ya que cada puesto de trabajo puede plantear desafíos y experiencias”.

- **Incremento en la lealtad y motivación de los empleados, lo cual conduce a un decremento en la rotación:** “Cuando la empresa tiene interés en la planificación de la carrera de sus empleados, estos tienen más probabilidades de permanecer en dicha empresa”.
- **Un método para determinar las necesidades de capacitación y desarrollo:** “Es cuando una persona desea una ruta de carrera, pero no cuenta con las cualidades adecuadas, significa que hay una necesidad de capacitación y desarrollo”. (p. 229)

2.2.1.3. Liderazgo

a) Definición

El actual imperativo es fortalecer el liderazgo en las organizaciones. “Por eso, es fundamental identificar y desarrollar a personas excepcionales, capaces de llevar a la organización hacia el nuevo siglo. Es vital crear a líderes de líderes, y el secreto del éxito estará cada vez más en las personas” (Chiavenato, 2011, p. 339).

De otro lado Robbins (2009) menciona que el liderazgo es:

“La aptitud para influir en un grupo hacia el logro de metas y objetivos dicha influencia se puede originar de una posición en una jerarquía directiva de la organización, ya que los puestos

directivos tienen un cierto grado de autoridad formalmente asignada, es decir, cuando una persona asume un rol de liderazgo solo debido a la posición que tiene en la organización, no garantiza que sean capaces de dirigir con eficiencia. Los líderes surgen desde el interior de un grupo o por la designación formal para dirigirlo” (p. 385).

“Un líder es capaz de conseguir que otras personas lleven a cabo lo que él quiere que hagan. Los administradores deben influir sobre los miembros de la organización para que adopten los comportamientos necesarios para la implantación de estrategias”. De otro lado también nos dice. “El liderazgo se usa para motivar a los empleados a que adopten comportamientos de apoyo y, cuando sea necesario, a que acepten los nuevos valores y actitudes requeridos” (Mondy, 2010, p. 106).

b) Características del Líder

Resalta “los tres tipos de habilidades relevantes para cualquier posición gerencial: habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales. Pero las habilidades que permiten vislumbrar si alguien tiene potencial para llegar a ocupar altos cargos en la organización, desde el inicio de su carrera administrativa, son las habilidades técnicas y las interpersonales. Sin embargo, en la medida en que el individuo asciende, la importancia de las habilidades técnicas decrece y la de las habilidades

interpersonales se mantiene, en tanto que las habilidades conceptuales adquieren una relevancia fundamental. El liderazgo es un elemento destacado en el proceso de administración general, por eso las tres habilidades son vitales para la función del liderazgo. Esto es así porque el liderazgo implica el intento de influir en las demás personas para que se muevan en cierta dirección. Por lo tanto, cuanto más habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales se tengan, mayor será la probabilidad de ejercer fuerte influencia en los demás. Por su parte, en las últimas investigaciones han adquirido cada vez mayor prominencia otros dos conjuntos de habilidades: las relativas a la inteligencia emocional y a la inteligencia social. La primera de ellas, la inteligencia emocional ha recibido mayor atención en nuestros días, incluso se ha llegado a señalar que es el ingrediente principal del liderazgo. Como su nombre lo indica, la inteligencia emocional entraña tener conciencia de los sentimientos de los demás, así como sensibilidad para comprender las emociones propias y habilidades para controlarlas. Lo clasificaron en cinco componentes fundamentales: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social. No obstante, el administrador debe considerar estas características de la inteligencia emocional: 1. Es distinta de la inteligencia cognitiva; 2. Aunque su determinación es parte genética, es muy probable

que se pueda aprenderse o perfeccionarse mediante capacitación, asesoría, práctica y en especial esfuerzo; y 3. Es relevante para que el líder se desempeñe de manera eficaz en un escenario organizacional”.

La inteligencia social “tiene como componentes principales a la receptividad social, flexibilidad conductual y sentido común; su principal ingrediente es la receptividad social que significa centrar más su atención en el exterior, en interpretar a otras personas y sus intenciones; la flexibilidad conductual es la habilidad o motivación para modificar la conducta personal en respuesta a lo que se persigue socialmente; y un individuo con inteligencia social es alguien con un considerable conocimiento tácito o, para utilizar un término más coloquial, con sentido común” (Hitt, Black y Porter, 2006, p. 364).

c) Estilos de liderazgo

Chiavenato (2009) argumenta. “Que, en el año de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios identificando tres estilos de liderazgo”.

1. El liderazgo autocrático. Se refiere cuando “el líder determina las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. Es aquel quien decide en las decisiones e informe al grupo las decisiones y supervisa el cumplimiento. La característica de este

líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo”.

2. **El liderazgo liberal (laissez-faire).** El líder “tiene una participación mínima en el grupo, su supervisión es distante y otorgando toda libertad para las decisiones grupales o individuales. No realiza evaluaciones a las acciones grupales”.
3. **El liderazgo democrático.** En este caso “el líder planea las directrices, impulsa la participación de los integrantes del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad; es decir, el líder es quien conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas” (pág. 350).

2.2.2. Competencia Laboral

A. Definición de Competencia

Alles (2005) menciona. “La definición de competencia de Spencer y Spencer como una característica latente del individuo que está causalmente relacionada con el grado de efectividad y con el rendimiento superior obtenido en un trabajo o situación dado”.

En otras palabras. “La competencia es propia de la personalidad y puede determinar el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales, es decir, la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño, además, predice quién hace algo bien o deficiente, medido sobre un criterio general o estándar” (pág. 26).

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), a través de la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, define competencia como. “El desempeño visible en el propio puesto y equipo de trabajo, con el fin de lograr las metas esperadas en términos de valor público, mediante el contexto de la organización real”.

Además, “Manifiesta que las competencias constituyen un elemento articulador específico e importante en el sistema de gestión de las personas del sector público, ya que permite introducir los subsistemas tales como; el de organización del trabajo, planeamiento del personal, los procesos de incorporación al empleo, desarrollo de capacidades, el análisis de rendimiento del desempeño, el diseño de incentivos laborales y la evaluación de resultados; a partir del conjunto de conductas que describen el desempeño laboral” (Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, 2016, p. 7).

B. Definición de Competencia Laboral

Existen una gran gama de conceptos relacionados al tema; sin embargo, la definición aceptada por el CINTEFUR (OIT), señala. “Es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identifica. La competencia laboral no es una

probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (CINTERFOR, 2012).

C. Clasificación de las competencias

Para Spencer y Spencer, citado en Alles (2008) son cinco los principales tipos de competencias:

- **Motivación:** Se refiere al interés que un individuo considera o desea consistentemente. Es decir, las personas motivadas se trazan constantemente objetivos, para ello, se proponen responsabilidades para lograr dichos objetivos y emplean la retroalimentación para mejorar su desempeño.
- **Características:** Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Un ejemplo al respecto, las respuestas consistentes se refieren al autocontrol e iniciativa de la persona para resolver problemas bajo estrés. Además, los motivos y las características determinaran el desempeño de las personas a largo plazo.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo:** Se refiere a las actitudes, valores o imagen propia de una persona. La confianza en si mismo en el desempeño eficiente de sus funciones son parte del concepto de si mismo. Una persona que valora ser líder demuestra un comportamiento de liderazgo en los deberes que se les asigna.

- **Conocimiento:** Se refiere a la información que una persona posee sobre áreas específicas. Muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria, y lo que realmente importa es la información, aparte no miden si la persona puede actuar en base al conocimiento.
- **Habilidad:** Se refiere “a la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Es decir, las competencias mentales o cognitivas incluyen pensamiento analítico y mental” (p. 60-61).

D. Clasificación de la Competencia Laboral

Al Respecto Gonzales (2017), en relación a la Competencia Laboral, determina su categorización en tres enfoques:

I. Competencias por la capacidad de ejecutar las tareas

a. Competencias de logro y acción: Motivación por trabajar bien o por competir para alcanzar estándares de excelencia, a través de la innovación, continua mejora en calidad y productividad. Además, es la iniciativa para emprender, mejorar o crear oportunidades, estableciendo unos sistemas claros y ordenados a fin de disminuir la incertidumbre. Las Competencias de Logro y Acción se subdividen en: Motivación por el logro, Preocupación por el orden y la calidad, Iniciativa, Búsqueda de información.

b. Competencias de ayuda y servicios: Capacidad para escuchar, comprender los pensamientos y sentimientos de los demás, es

el deseo de ayudar, servir y colaborar con los equipos multidisciplinarios, con los compañeros de trabajo o clientes, con el fin de brindar una solución óptima a los problemas. Las Competencias de Ayuda y Servicios se subdividen en: Sensibilidad interpersonal, Orientación al servicio al cliente, Colaboración.

c. Competencias de influencia: Se refiere a la capacidad de generar un impacto o efecto sobre los demás, a fin de persuadirlos, impresionarlos con el fin de que sigan una línea de acción. Por otro lado, es la capacidad de comprender y emplear la dinámica que existe en la organización, formar relaciones interpersonales para alcanzar las metas establecidas, tanto a nivel personal, de equipo y organizacional. Las Competencias de Influencia se subdividen en: Impacto e influencia, Conocimiento organizativo, Construcción de relaciones.

d. Competencias gerenciales: Es la capacidad de promover acciones para mejorar el talento y las habilidades del personal, además es saber comunicar lo que es necesario hacer y lograr que cumplan con lo establecido, en bien de la organización. Otra característica de las competencias gerenciales es hacer que un grupo de personas trabajen unidos colaborando entre sí, para alcanzar eficazmente un objetivo común. Las Competencia

Gerenciales se subdividen en: Desarrollo de personas, Dirección de personas, Trabajo en equipo y cooperación, Liderazgo.

e. Competencias cognoscitivas: Es tener la capacidad de resolver problemas y la habilidad de identificar los modelos o métodos que se pueden emplear en situaciones o asuntos complejos. Así mismo, es tener la capacidad de ampliar los conocimientos técnicos y de lograr que el resto adquiera dichos conocimientos. Las Competencias Cognoscitivas se subdividen en: Pensamiento Analítico, Pensamiento Conceptual y Conocimiento y Experiencia.

f. Competencia de eficacia personal: Es la capacidad de manejar situaciones estresantes, tener el control y confianza en sí mismo para tomar decisiones y enfrentar situaciones complejas. Además, consiste en dirigir el comportamiento hacia los objetivos y prioridades de la organización. La Competencia de Eficacia Personal se subdividen en: Autocontrol, Confianza en si mismo, Comportamiento ante fracaso y Compromiso con la Organización.

II. Competencias según actitudes y capacidades

a) **Competencias genéricas:** Son las conductas y actitudes propias o innatas de cada individuo, es la manera como desarrolla su personalidad en el área laboral. Además, es poner en práctica los conocimientos adquiridos por la educación, la experiencia y la

capacitación, que le permita desarrollar competentemente su trabajo. Así poder enfrentar, analizar y evaluar situaciones que surgen en el trabajo emitiendo juicios lógicos acordes con las exigencias del medio. La Competencias Genéricas se subdividen en: Competencias del aprender a ser, Competencias del saber y Competencias del saber hacer.

b) **Competencias específicas:** Son las habilidades de agudeza visual, exactitud, habilidad numérica, destreza manual y observación.

III. Competencias holísticas

a) **Competencias de influencia (de aptitud):** Es tener la capacidad de producir un efecto determinado en los demás, persuadirlos e influenciarlos para lograr que sigan una línea de acción. El liderazgo es fundamental para el desarrollo de acciones y actividades que propicie el logro de objetivos comunes.

b) **Competencias de logro y acción (de capacidad):** Es cumplir con las especificaciones de calidad requeridas, contar con los elementos de seguridad necesarias para el desarrollo de las labores, en un tiempo determinado. (p. 37 al p. 43)

E. Dimensiones de la Competencia Laboral

1. Competencias básicas

Al Respecto Godoy (2014) en relación a este tema nos menciona, que el Sistema de Evaluación y Certificación de la Competencia -

INTECAP, realiza una serie de investigaciones en Guatemala a fin de describir los tipos de competencia laboral; entre ellas se encuentra la competencia básica, dentro de este grupo de competencia se encuentra los comportamientos individuales de cada persona asociada a sus habilidades, destrezas y capacidades. Además, las expresiones de cada individuo y la forma de comunicarse con los demás. Si bien estas características se dan a inicios de temprana edad, a través de las relaciones sociales o grupales, pero se desarrolla y consolida con la educación formal. Algunas competencias relacionadas son: Aplicación de la matemática, dominio de la lectura, adaptación al ambiente, dominio de la escritura, comunicación oral y localización de la información. (p. 15 – 16)

Cada profesión contempla cierto grado de conocimientos y aptitudes, pero hay destrezas que son esenciales para desarrollarse en los diferentes ámbitos laborales y lograr ser exitoso a nivel personal y profesional. Durante el proceso de postulación es importante que el candidato sepa destacar sus fortalezas y cualidades; tales como, creatividad, confianza, carisma, comunicación, trabajo en equipo e iniciativa y tolerancia (Universia , 2021).

2.2.2.3.1 Competencias Profesionales

Podemos decir “quien dispone de competencia profesional es aquel que posee conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, lograr resolver los problemas profesionales de manera autónoma y flexible, y se encuentre preparado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994, p. 9).

a) Contenidos de la competencia

Es de interés de la empresa como del trabajador que este último este capacitado para que desarrolle de forma convincente cambios organizativos y tomar o compartir decisiones fundadas. Al distribuir el conjunto de requisitos personales en relación con las cualificaciones profesionales – incluyen todos los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, abarca la flexibilidad y la anatomía, se forman los siguientes grupos de cualificaciones:

- **Competencia Técnica:** Es el que conoce las tareas y contenido de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas que se necesiten.

- **Competencia Metodológica:** Es aquel que aplica los procedimientos adecuados o experiencias adquiridas a las tareas encomendadas y a los problemas que se presenten, de manera que encuentra las vías de solución.
- **Competencia Social:** Es aquel que tiene un comportamiento orientado al equipo de trabajo formando relaciones interpersonales.
- **Competencia Participativa:** Se refiere a la capacidad de participación en su puesto de trabajo y en su entorno de trabajo, también organiza y decide, además acepta responsabilidades.

“La unificación de estas 04 competencias genera la competencia de acción” (Bunk, 1994, p. 10).

2.2.2.3.2 Competencias Gerenciales

Chiavenato (2009), lo denomina como Competencia Administrativa, y lo define. “Como aquellas competencias que cada gerente o ejecutivo debe de construir y poseer para ejercer como administrador. Su estructura de las Competencias Gerenciales es: Liderazgo, Comunicación, Relaciones Interpersonales, Motivación, Enfoque en los

resultados, Trabajo en equipo, Visión Sistémica y Apoyo en valores” (p. 147).

Por otro lado, Aristimuño, Guatía y Monroy (2011), manifiestan que Hay Group, una empresa consultora del área de recursos humanos, determina que las competencias gerenciales se integran por:

- **Desarrollo de Personas:** Se refiere a la capacidad de emprender acciones a fin de mejorar el talento y las capacidades de los trabajadores.
- **Dirección de personas:** Se refiere a la capacidad de comunicar, las necesidades de la empresa y hacer que cumplan con lo establecido en bien de la organización.
- **Trabajo en Equipo y Cooperación:** Se refiere a la capacidad de hacer que otros trabajen colaborando entre sí.
- **Liderazgo:** Se refiere a la capacidad de liderar un grupo o equipo de trabajo.
- **Gestión del cambio y desarrollo de la organización:** Es tener la habilidad de adaptabilidad para el cambio, asegurando así la competitividad. Además, expone los conflictos a fin de buscar la mejor solución, optimizando

la calidad de las decisiones y efectividad de la organización.

En ese mismo sentido, Alles (2005) especifica que Spencer y Spencer, clasifican las competencias gerenciales en:

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas
- Trabajo en equipo y cooperación
- Liderazgo

2.3 Definición de Términos básicos

Capacitación en el puesto

“Técnica que facilita información, conocimiento y experiencia correspondiente al puesto laboral” (Chiavenato, 2009, p. 382).

Inducción

“Es parte del proceso de socialización que realiza el empleador hacia el trabajador nuevo a fin de inculcarles las actitudes, los estándares de calidad, los valores y patrones de conducta que la organización y sus departamentos esperan de ellos”. (Dessler y Varela, 2011, p. 184)

Liderazgo autocrático

“El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones” (Chiavenato, 2009, p. 349).

Liderazgo democrático.

“El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad” (Chiavenato, 2009, p. 350).

Motivación

“Integrado por necesidades conscientes e inconscientes, considerándose en algunas ocasiones necesidades primarias o secundarias”. (Koontz y Wehrich, 2007, p. 284)

Programas de inducción

“Manifiestan una herramienta para lograr la ubicación correcta del personal, y en el proceso generar el trabajo en equipo”. (Werther & Davis, 2008, p. 230)

Promociones

“Es la incorporación del empleado a una posición de mejor nivel de compensación, con mayores responsabilidades y a un nivel corporativo más alto. Forma parte importante en la historia laboral del empleado”. (Werther y Davis, 2008, p. 239)

Promociones temporales

“Es designar a un personal para cubrir una plaza o un puesto laboral como suplente. Los ascensos temporales son un instrumento de desarrollo para el trabajador, así mismo resulta conveniente para la empresa”. (Koontz y Wehrich, 2007, p. 266)

Rotación de puestos

“Las empresas lo desarrollan con el fin de proporcionar a sus empleado experiencia en varios puestos, cada movimiento con respecto a los puestos es precedido por una sesión de instrucción directa” (Werther y Davis, 2008, p. 267)

Técnicas de clase

“Se desarrolla en un aula y con un instructor para desarrollar habilidades, conocimientos y experiencias relacionados con el puesto laboral” (Chiavenato, 2009, p. 382).

2.4 Hipótesis de Investigación

2.4.1 Hipótesis general

“El Desarrollo del Personal se relaciona con la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

2.4.2 Hipótesis específicas

“La Capacitación se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

“El Desarrollo de Carrera se relaciona con la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

“El Liderazgo se relaciona con la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

Al respecto de este apartado el actual estudio es una investigación de tipo aplicada.

En ese sentido la OCDE (2002) nos menciona. “La investigación aplicada está dirigida en primer lugar hacia un objetivo práctico específico. además, se inicia para determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para establecer nuevos métodos para alcanzar objetivos específicos

predeterminados. En otras palabras, la investigación aplicada consiste en la aplicación de conocimientos existentes para solucionar problemas específicos” (p. 82).

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de estudio es **CORRELACIONAL** porque desea saber “la correlación o grado de asociación que existe entre el Desarrollo del Personal y Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima”.

Al respecto de este nivel de investigación Arias (2012) define. “Su fin es establecer el grado de relación o asociación (no casual) existente entre dos o más variables. Para ello, se inicia con el proceso de medir las variables y por consiguiente a través de las pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se determina la correlación” (p. 25).

Supo (2014) señala. “La característica más importante del nivel correlacional es que presenta un análisis estadístico bivariado (dos variables) siendo lo que lo diferencia de los otros niveles. El análisis estadístico que se desarrolla en el nivel correlacional es bivariado” (p.17).

De otro lado Hernández et al. (2014) nos dicen que la investigación Correlacional. “Permite determinar el grado de asociación entre dos o más variables, podemos decir que en los estudios correlacionales lo primero consiste en medir cada una de las variables y luego se cuantifican, analizan y por último se vinculan. Se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (pág. 93).

3.1.3 Diseño

El trabajo realizado es de diseño **NO EXPERIMENTAL** de tipo transversal, “ya que no se posee un dominio sobre la variable independiente y que es un hecho sucedido con anterioridad”.

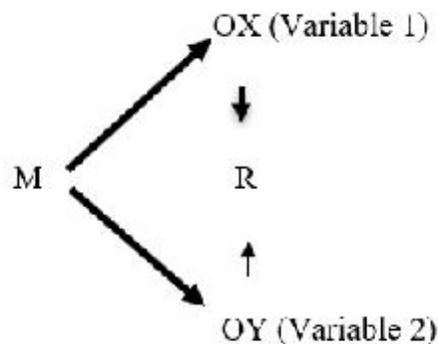
Según Hernández et al. (2014) menciona. “La investigación no experimental, se realiza sin manipular intencionalmente las variables, ya que no es necesario para ver su efecto sobre otras variables. Siendo su objetivo observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p. 12).

A su vez, manifiestan al tipo transversal como:

“Los diseños de investigación transeccional o transversal que recolectan información a fin de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es decir, se refleja cómo el momento de tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 155).

Según Bernal (2010) con la investigación transversal “Se obtiene información de la población o muestra una única vez en un momento dado” (p. 118).

Las variables de análisis se interrelacionan de la forma que se presenta:



Donde:

M = "Muestra"

OX = "Observación de la variable X, en una sola oportunidad"

OY = "Observación de la variable Y, en una sola oportunidad"

R = "Grado de relación entre las variables"

3.1.4 Enfoque

El enfoque en la presente investigación es CUANTITATIVO.

En ese sentido Hernández et al. (2014) lo definen como:

“Un conjunto de procedimientos cuantitativos de forma secuenciales y probatorios, que utilizan la recopilación de datos a fin de comprobar hipótesis con sustento en la mediciones numéricas y el analizar estadísticamente, con el propósito de establecer pautas de comportamientos y comprobar teoremas”. (p. 04)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para Arias (2006) “El universo es un conjuntos finitos o infinitos de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

Nuestra población está integrada por 39 trabajadores administrativos, dividido de la siguiente manera:

- Oficina de Obras

- Oficina de Proyectos y Estudios
- Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones

3.2.2 Muestra

Según Arias (2006) “Si el universo, está integrado por una cantidad que resulta accesibles en su totalidad, no es indispensable extraer una muestra para la investigación. En ese caso es posible abarcar el total de los elementos que conforman la población” (p. 83).

La muestra estará conformada por toda la población objetiva; es decir, por los treinta y nueve (39) trabajadores.

3.3 Operacionalización de las Variables

VARIABLE X

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MEDIDA Y VALOR
VX = DESARROLLO DEL PERSONAL	CUALITATIVO	Capacitación	- Desarrollo de habilidades - Productividad - Rotación de puestos - Inducción	1, 2, 3, 4	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
		Desarrollo de Carrera	- Delegación de Responsabilidad - Ascensos - Mentoring - Evaluación del desempeño	5, 6, 7, 8	

VARIABLE Y

VARIABLE DEPENDIENTE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MEDIDA Y VALOR
VY = COMPETENCIA LABORAL	CUALITATIVO	Competencias Básicas	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Comunicación - Trabajo en equipo 	1, 2, 3	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
		Competencia Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Capacidad de dirigir - Planificar y organizar 	4, 5, 6	
			<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades blandas 		

3.4 Técnicas de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Para recopilar las informaciones requeridas se hizo uso de la **ENCUESTA** como técnica de investigación.

Segun Arias (2006) “Es una técnicas que permite obtener informaciones que contiene una muestra de población acerca de sí mismo, o en vinculación con características similares” (p. 72).

Para dicho fin contamos con el apoyo de los trabajadores que forman nuestra población.

3.4.2 Instrumentos

El instrumento en este estudio ha sido el **CUESTIONARIO**.

Arias (2006) lo define como. “La forma de encuestas que se desarrolla de manera escrita a través de un instrumentos conformado por un conjunto de

preguntas, además, es autoadministrado porque no interviene el encuestador en la realización del cuestionario” (p. 72).

La forma de cuestionario utilizado en este trabajo a sido de preguntas cerradas, conformado por 20 ítems. Para la variable X “desarrollo del personal” se consideró tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, y para la variable Y “Competencia Laboral” se consideró tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, utilizamos la escala de valoración de tipo Likert para ambas variables, con categorías “(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”

a) Confiabilidad del instrumento

En este aspecto, se refiere al grado en que su aplicación repetida a un mismo individuo u objeto genera los mismos resultados” (Hernandez et al., 2014, p. 200).

Para la confiabilidad se utilizó “el alfa de Cronbach”. Al respecto, George y Mallery (2003, p.231) proporciona las siguientes clasificaciones para valuar los niveles de coeficiente de alfa de Crombach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Por ello, se desarrolló una encuesta piloto de 10 encuestados para hallar la fiabilidad de los instrumentos. La información obtenida se ingresó al software SPSS v25 a fin de saber el coeficiente de alfa de Cronbach. A continuación, se observa en la tabla la fiabilidad del instrumento:

VARIABLE X: DESARROLLO DE PERSONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	10

visualizando la tabla la fiabilidad de acuerdo al rango es BUENO, ya que el resultado es 0.708.

VARIABLE Y: COMPETENCIA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	39	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	39	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	10

visualizando la tabla la fiabilidad de acuerdo al rango es BUENO, ya que el resultado es 0.713.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Bernal (2010), determina. “Consiste en el procesamiento de datos conseguidos de la población a través del cuestionario (trabajo de campo), con el fin de generar resultados, y así poder realizar el análisis de acuerdo a los que busca el estudio y las hipótesis, o de ambas” (p. 198).

Por ello, en el presente trabajo empleamos el software SPSS v25, para la tabulación de los datos obtenidos, mediante el desarrollo de la estadística descriptiva e inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretación

Los resultados obtenidos del instrumento de aplicación en cuanto a las variables “DESARROLLO DEL PERSONAL” y “COMPETENCIA LABORAL”, son los siguientes:

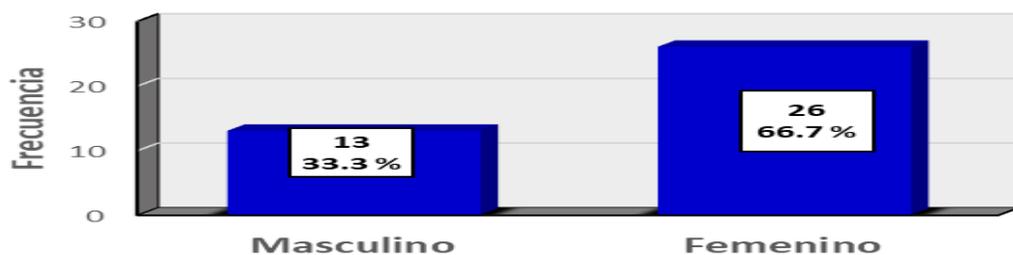
1. Distribución por Genero

Tabla 1. Distribución por Genero del personal administrativo

	Genero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Masculino	13	33.3	33.3	33.3
	Femenino	26	66.7	66.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 1. Distribución por Genero del personal administrativo



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Teniendo en cuenta la información de la tabla 1, en la Gerencia de Infraestructura son 39 el total de personal administrativo de los cuales 13 son masculino que conforman el 33.3 % y 26 son femeninos que conforman el 66.7% de total de la población administrativa.

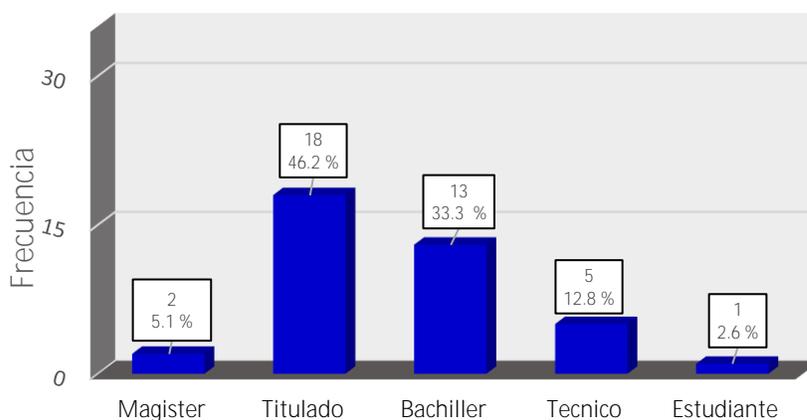
2. Clasificación por Grado de Instrucción

Tabla 2. Clasificación por Grado de Instrucción del personal administrativo

	Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Magister	2	5.1	5.1	5.1
	Titulado	18	46.2	46.2	51.3
	Bachiller	13	33.3	33.3	84.6
	Tecnico	5	12.8	12.8	97.4
	Estudiante	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Nota: Elaboración Propio

Figura 2. Clasificación por Grado de Instrucción del personal administrativo



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Teniendo en cuenta la información de la tabla 2, en la Gerencia de Infraestructura son 39 el total de personal administrativo de los cuales 2 trabajadores administrativos son Magister que equivale al 5.1 %, 18 son Titulados que equivale al 46.2%, 13 son Bachilleres que equivale al 33.3 %, 5 son Técnicos que equivale al 12.8% y 1 estudiante universitario que equivale a 2.6 %.

3. En cuanto a la Variable Desarrollo del Personal

3.1 Capacitación

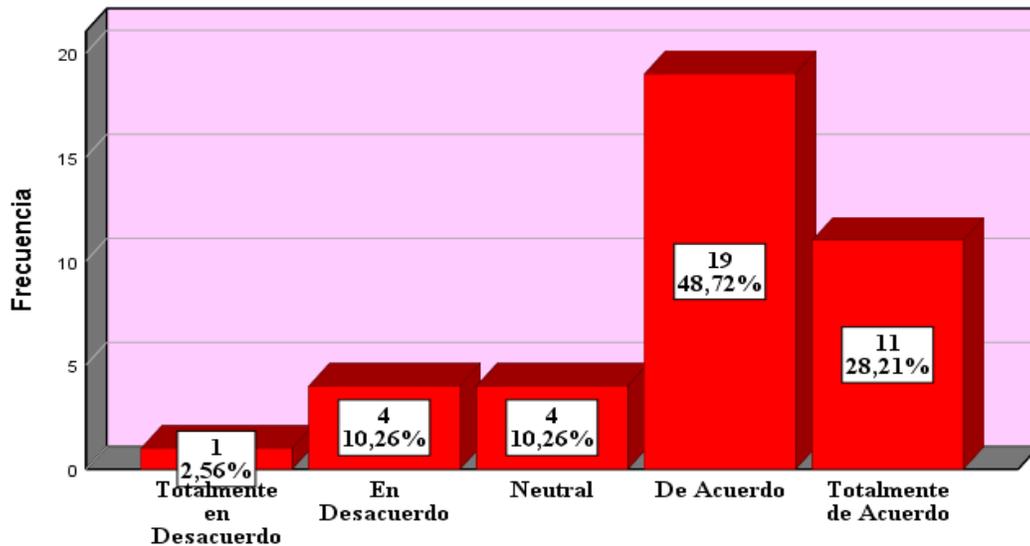
1.- ¿Crees que la Gerencia debe promover el desarrollo de habilidades para mejorar la competitividad en el personal?

Tabla 3. Desarrollo de Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 3. Desarrollo de Habilidades



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 1, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 1 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutro; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

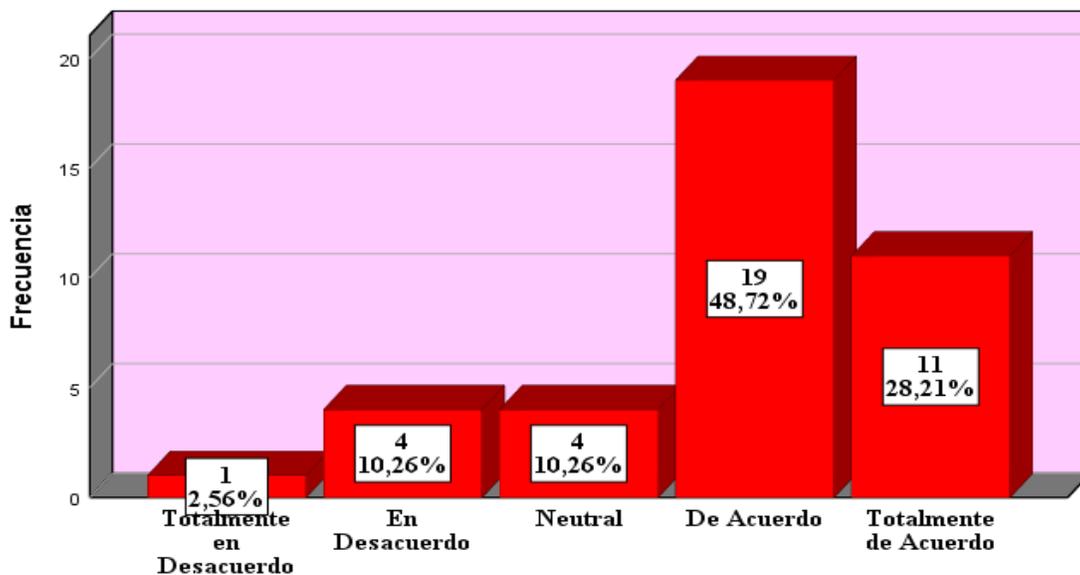
2.- ¿Consideras que el personal administrativo incrementa su productividad si se capacita constantemente?

Tabla 4. Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 4. Productividad



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 2, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 2 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutral; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

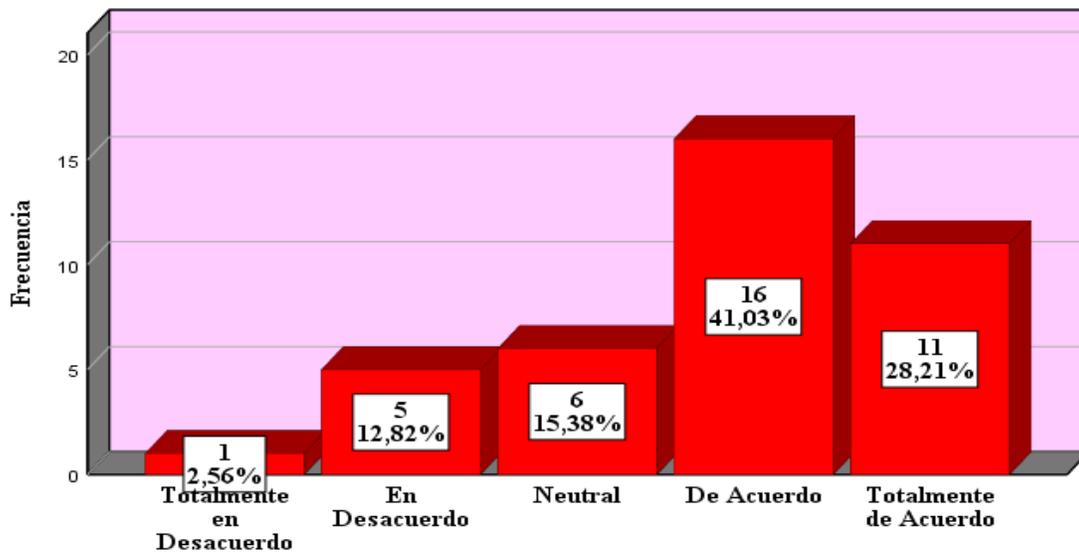
3.- ¿Crees que se debe practicar la rotación de puestos para que el servidor desarrolle todas las funciones y sea más competitivo?

Tabla 5. Rotación de Puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	5	12,8	12,8	15,4
	Neutral	6	15,4	15,4	30,8
	De Acuerdo	16	41,0	41,0	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 5. Rotación de Puestos



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 3, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 3 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron En Desacuerdo; 6 (15.4%) dijeron Neutro; 16 (41.0%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

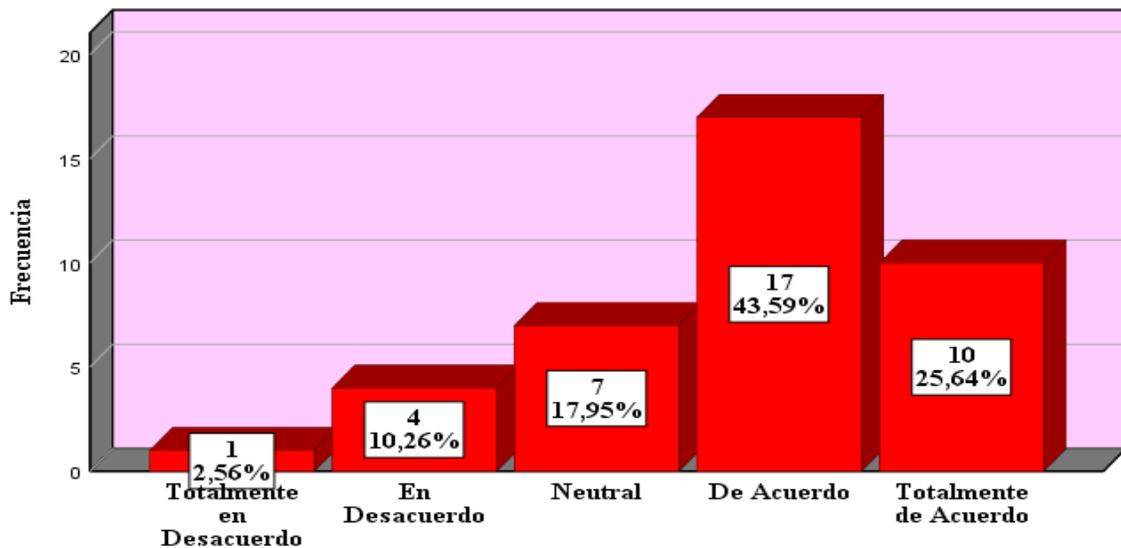
4.- ¿Consideras que capacitar al inicio de la profesión como la inducción permiten a los servidores desarrollar sus actividades de manera eficiente?

Tabla 6. La Inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	7	17,9	17,9	30,8
	De Acuerdo	17	43,6	43,6	74,4
	Totalmente de Acuerdo	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 6. Porcentaje de la Inducción



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 4, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 4 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 7 (17.9%) dijeron Neutro; 17 (43.6%) dijeron De Acuerdo y 10 (25.6%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

3.2 Desarrollo de Carrera

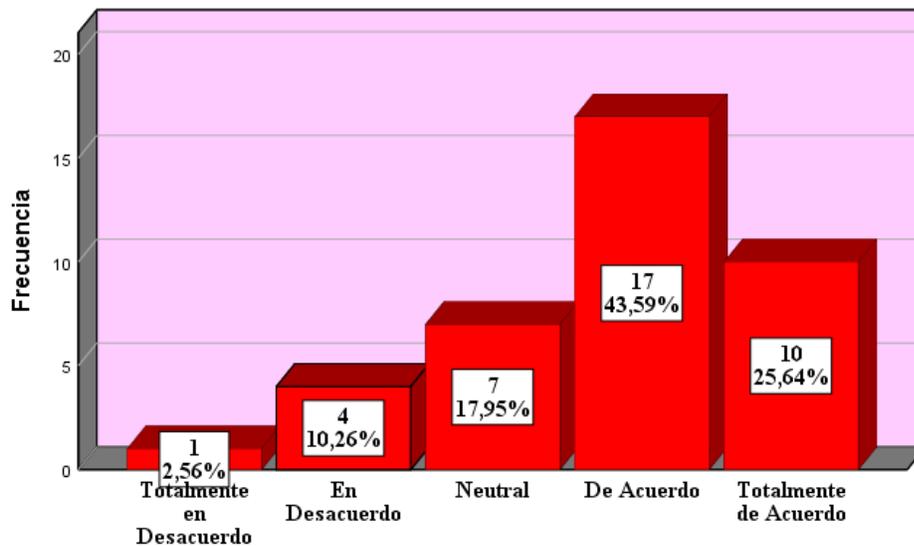
5.- ¿Consideras que se debe delegar responsabilidades al personal administrativo considerando logros académicos y experiencia laboral?

Tabla 7. Delegar Responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
Neutral	7	17,9	17,9	30,8
De Acuerdo	17	43,6	43,6	74,4
Totalmente de Acuerdo	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 7. Porcentaje de Delegar Responsabilidades



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 5, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 5 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 7 (17.9%) dijeron Neutro; 17 (43.6%) dijeron De Acuerdo y 10 (25.6%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

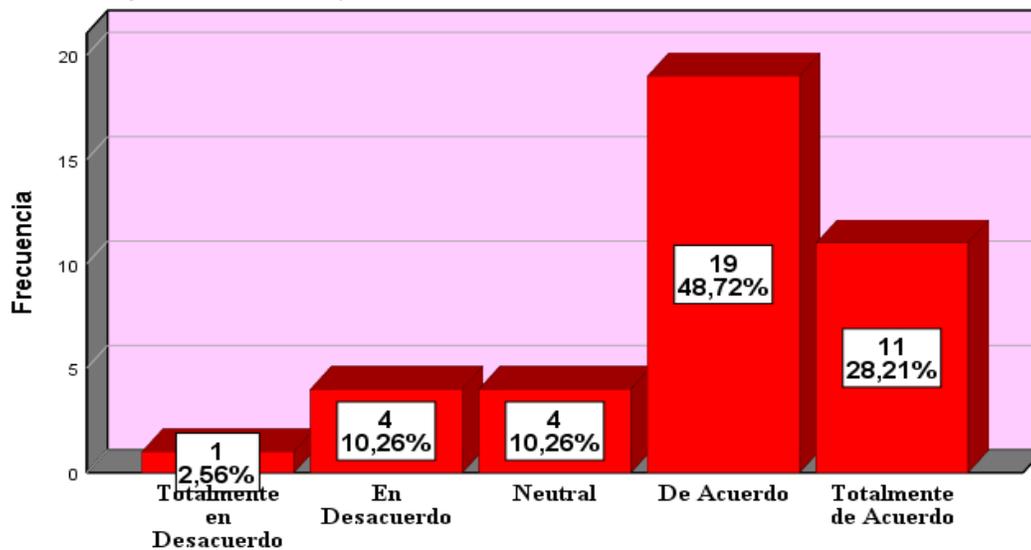
6.- ¿Crees que debe realizarse las evaluaciones para asensos de puestos en el personal de la Gerencia de Infraestructura?

Tabla 8. Asensos de Puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 8. Porcentaje de Asensos de Puestos



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 6, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 6 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutro; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

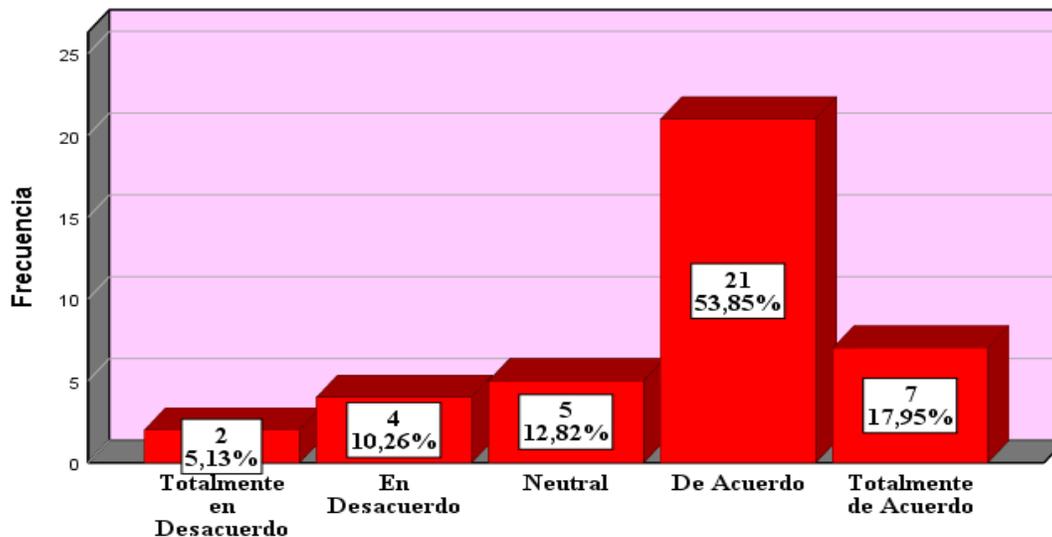
7.- ¿Crees que se debe fomentar el Mentoring como parte del desarrollo del trabajador de la Gerencia de Infraestructura?

Tabla 9. El Mentoring

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	5,1	5,1	5,1
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	15,4
	Neutral	5	12,8	12,8	28,2
	De Acuerdo	21	53,8	53,8	82,1
	Totalmente de Acuerdo	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 9. Porcentaje del Mentoring



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla7, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 7 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron Neutro; 21 (53.8%) dijeron De Acuerdo y 7 (17.9%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

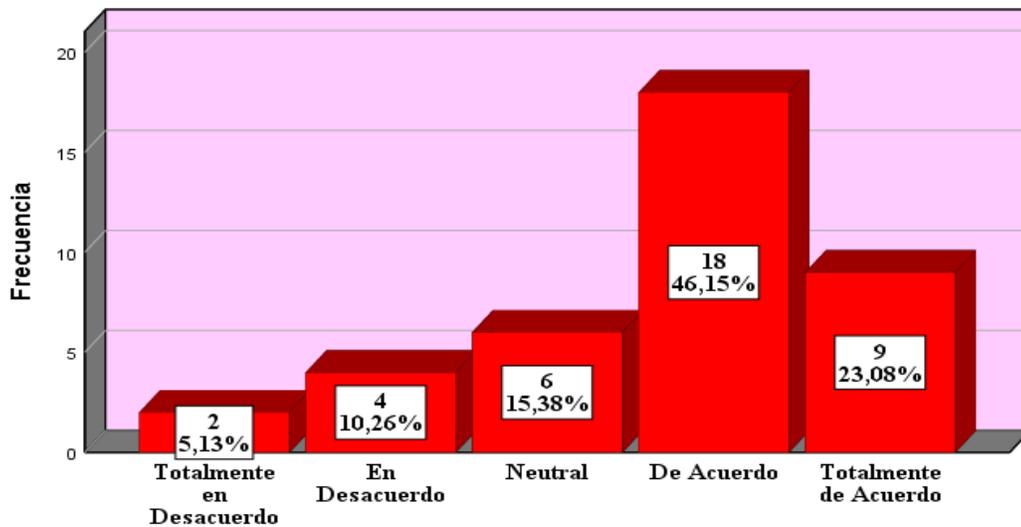
8.- ¿Consideras que la evaluación del desempeño es necesario para medir la productividad de los trabajadores?

Tabla 10. Evaluación del Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	5,1	5,1	5,1
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	15,4
	Neutral	6	15,4	15,4	30,8
	De Acuerdo	18	46,2	46,2	76,9
	Totalmente de Acuerdo	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 10. porcentaje de Evaluación del Desempeño



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 8, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 8 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 6 (15.4%) dijeron Neutro; 18 (46.2%) dijeron De Acuerdo y 9 (23.1%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

3.3 Liderazgo

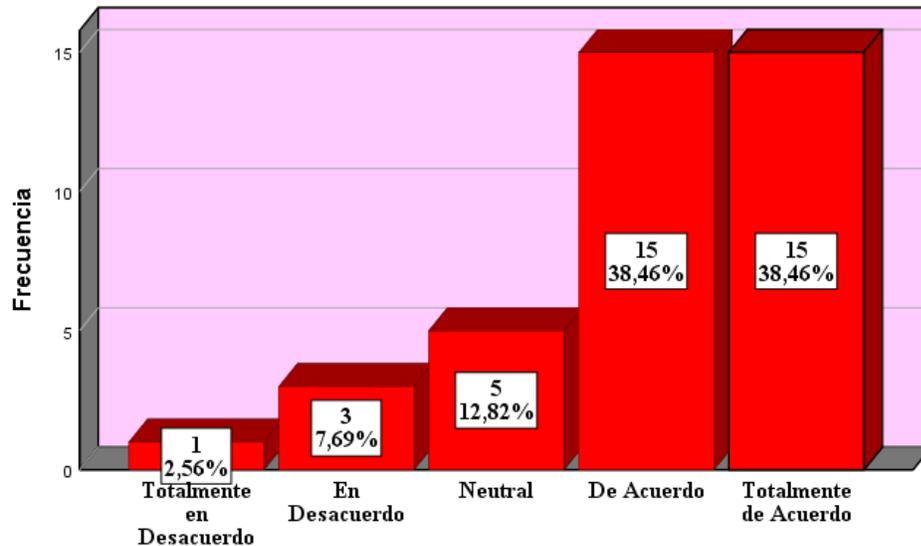
9.- ¿Cree usted que la práctica del liderazgo autoritario de los trabajadores limita sugerencias para corregir defectos?

Tabla 11. Liderazgo Autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	3	7,7	7,7	10,3
	Neutral	5	12,8	12,8	23,1
	De Acuerdo	15	38,5	38,5	61,5
	Totalmente de Acuerdo	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 11. Porcentaje de Liderazgo Autoritario



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 9, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 9 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 3 (7.7%) dijeron En Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron Neutro; 15 (38.5%) dijeron De Acuerdo y 15 (38.5%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

10.- ¿Consideras que la práctica del liderazgo democrático del personal administrativo fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 12. Liderazgo Democrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	3	7,7	7,7	10,3
	Neutral	5	12,8	12,8	23,1
	De Acuerdo	15	38,5	38,5	61,5
	Totalmente de Acuerdo	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 12. Porcentaje de Liderazgo Democrático



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 10, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 10 respondieron de la siguiente manera: 2 (5.1%) dijeron en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutral; 8 (20.5%) dijeron De Acuerdo y 25 (64.1%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

4. En cuanto a la Variable Competencia Laboral

4.1 Competencia Básica

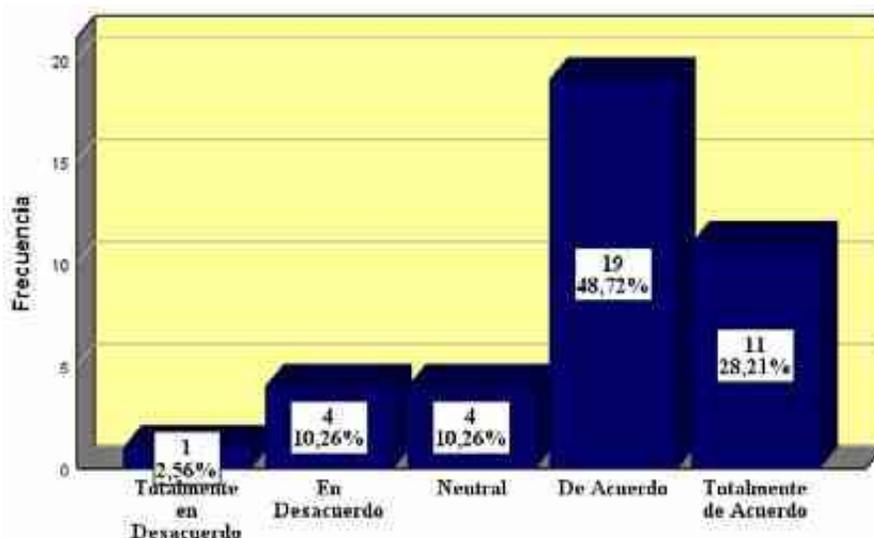
11.- ¿Crees que se debe promover la creatividad laboral en los servidores de la gerencia de infraestructura?

Tabla 13. Creatividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 13. Porcentaje de Creatividad Laboral



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 11, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 11 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutro; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

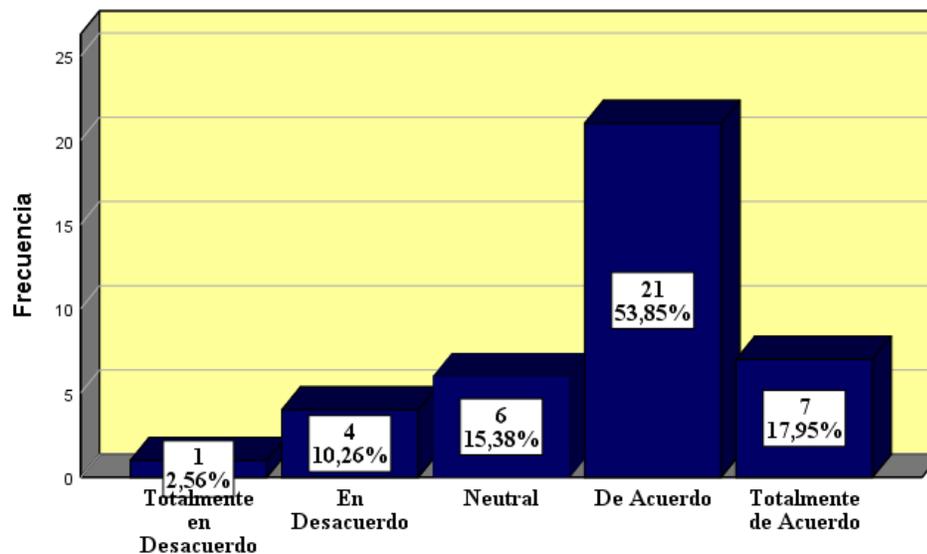
12.- ¿Crees que se debe exigir una comunicación fluida entre los servidores cuando desarrollen de sus labores?

Tabla 11. Comunicación Fluida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	6	15,4	15,4	28,2
	De Acuerdo	21	53,8	53,8	82,1
	Totalmente de Acuerdo	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 14. Porcentaje de Comunicación Fluida



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 12, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 12 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 6 (15.4%) dijeron Neutro; 21 (53.8%) dijeron De Acuerdo y 7 (17.9%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

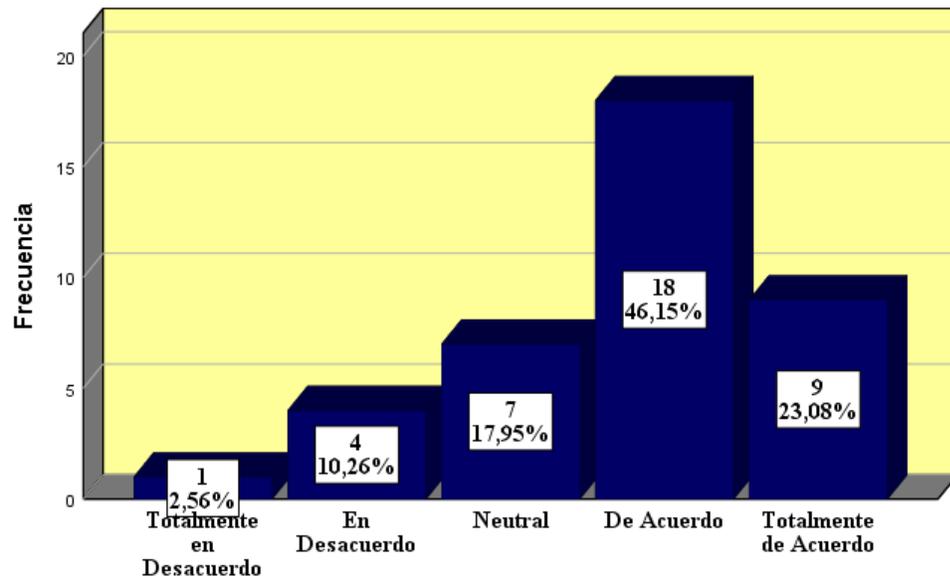
13.- ¿Consideras que el trabajo en equipo produce mejores resultados y de calidad?

Tabla 12. Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	7	17,9	17,9	30,8
	De Acuerdo	18	46,2	46,2	76,9
	Totalmente de Acuerdo	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 15. Porcentaje de Trabajo en Equipo



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 13, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 13 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 7 (17.9%) dijeron Neutro; 18 (46.2%) dijeron De Acuerdo y 9 (23.1%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

4.2 Competencia Profesional

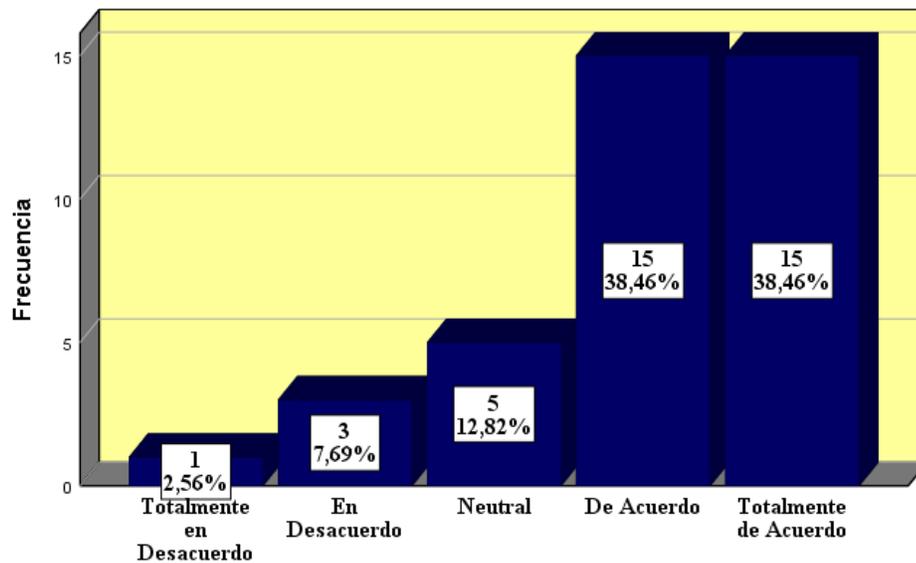
14.- ¿Consideras que se les permita innovar procedimientos a los servidores en la Gerencia de Infraestructura?

Tabla 13. Innovar Procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	3	7,7	7,7	10,3
	Neutral	5	12,8	12,8	23,1
	De Acuerdo	15	38,5	38,5	61,5
	Totalmente de Acuerdo	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

“Nota: Elaboración Propia”

Figura 16. Porcentaje de Innovar Procedimientos



“Nota: Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 14, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 14 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 3 (7.7%) dijeron En Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron Neutro; 15 (38.5%) dijeron De Acuerdo y 15 (38.5%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

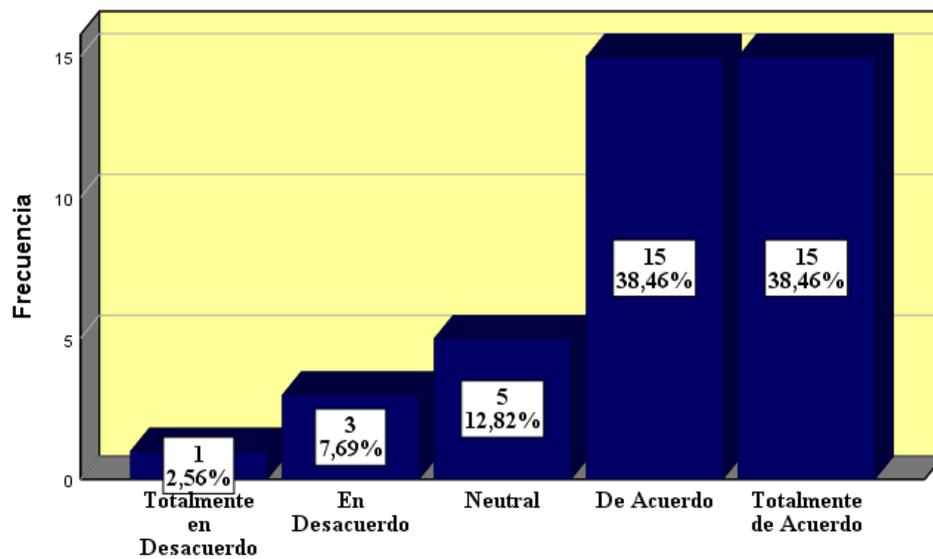
15.- ¿Crees que a los servidores se les debe permitir delegar funciones para fortalecer su capacidad de dirigir?

Tabla 14. Delegar Funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	3	7,7	7,7	10,3
	Neutral	5	12,8	12,8	23,1
	De Acuerdo	15	38,5	38,5	61,5
	Totalmente de Acuerdo	15	38,5	38,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 17. Porcentaje de Delegar Funciones



Nota: "Elaboración Propia"

Interpretación:

Vemos en la tabla 15, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 15 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 3 (7.7%) dijeron En Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron Neutro; 15 (38.5%) dijeron De Acuerdo y 15 (38.5%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

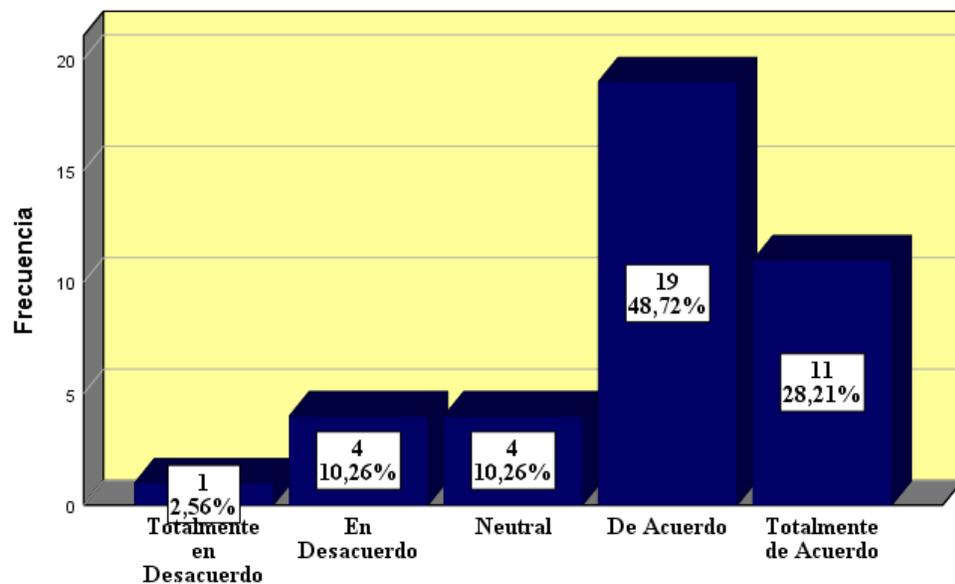
16.- ¿Crees que los servidores cumplen adecuadamente con la planificación y organización de sus funciones?

Tabla 15. Planificación y Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
Total		39	100,0	100,0	

Nota: "Elaboración Propia"

Figura 18. Porcentaje de Planificación y Organización



Nota: "Elaboración Propia"

Interpretación:

Vemos en la tabla 16, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 16 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutro; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

Competencia Gerencial

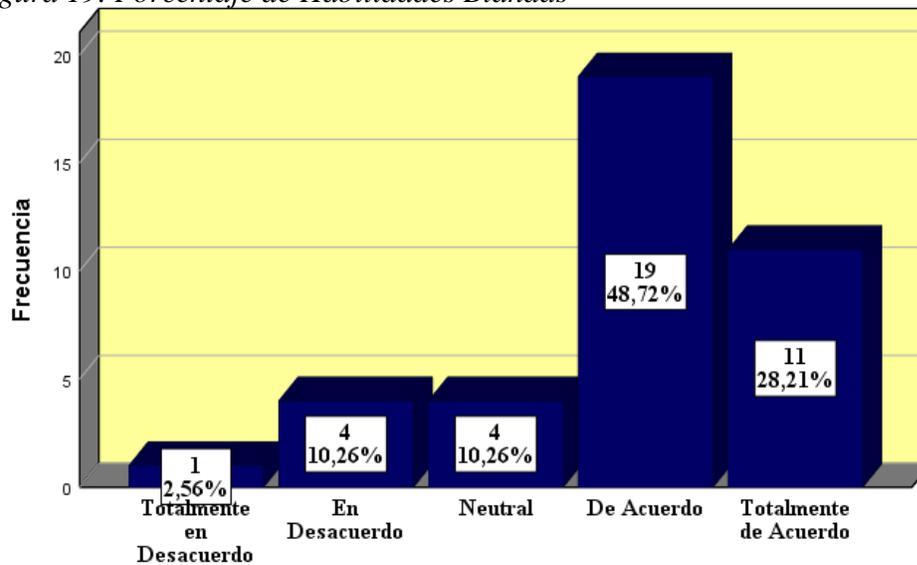
17.- ¿Crees que los servidores deben poner en práctica las habilidades blandas entre compañeros?

Tabla 16. Habilidades Blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	4	10,3	10,3	23,1
	De Acuerdo	19	48,7	48,7	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 19. Porcentaje de Habilidades Blandas



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 17, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 17 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron Neutro; 19 (48.7%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

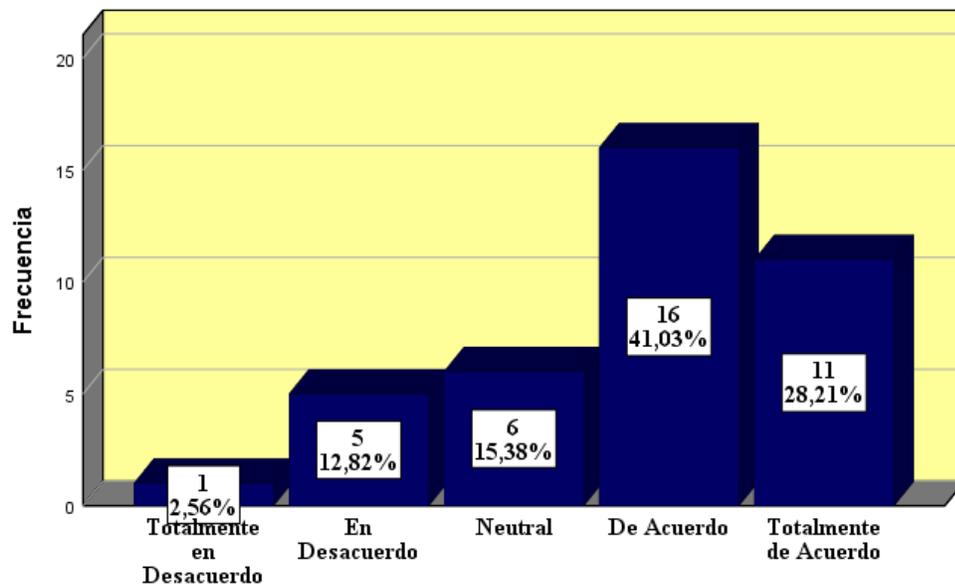
18.- ¿Consideras que los servidores deben participar activamente en la solución de problemas?

Tabla 20. Solución de Problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	5	12,8	12,8	15,4
	Neutral	6	15,4	15,4	30,8
	De Acuerdo	16	41,0	41,0	71,8
	Totalmente de Acuerdo	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 20. Porcentaje de Solución de Problemas



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 18, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 18 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 5 (12.8%) dijeron En Desacuerdo; 6 (15.4%) dijeron Neutral; 16 (41%) dijeron De Acuerdo y 11 (28.2%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

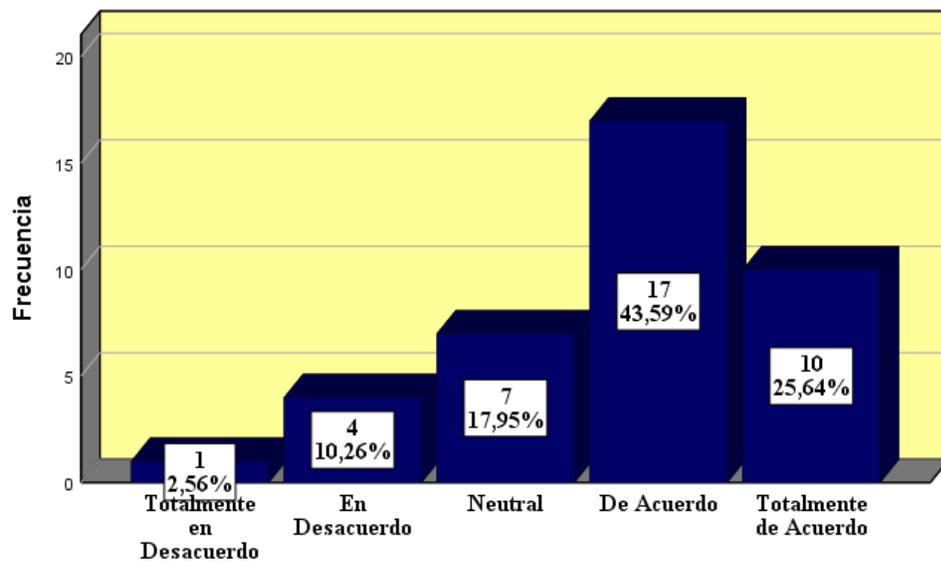
19.- ¿Crees el personal administrativo de la Gerencia de infraestructura mantienen una comunicación eficaz con personal de otras Gerencias?

Tabla 21. Comunicación Eficaz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	7	17,9	17,9	30,8
	De Acuerdo	17	43,6	43,6	74,4
	Totalmente de Acuerdo	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 21. Porcentaje de Comunicación Eficaz



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 19, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 19 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 7 (17.9%) dijeron Neutro; 17 (43.6%) dijeron De Acuerdo y 10 (25.6%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

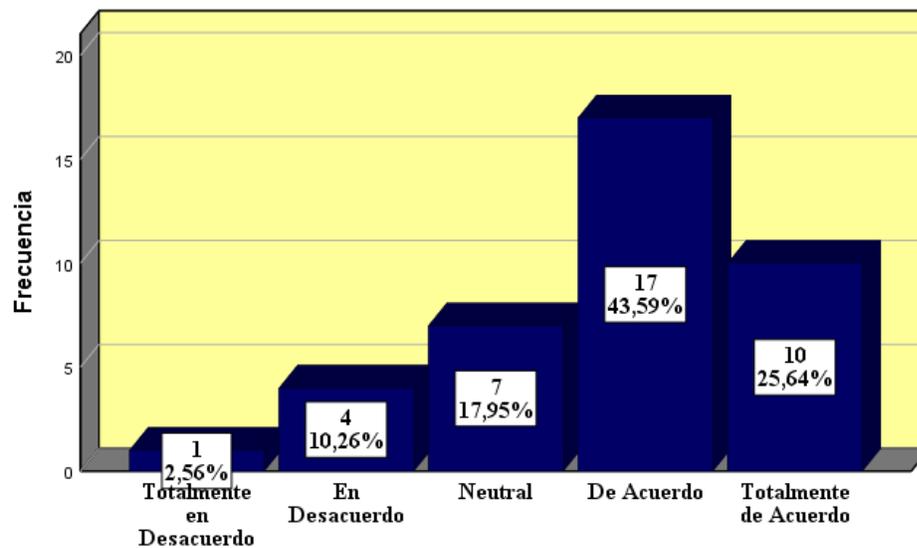
20.- ¿Crees que el personal administrativo posee inteligencia emocional y lo aplican al momento de resolver problemas?

Tabla 22. Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	En Desacuerdo	4	10,3	10,3	12,8
	Neutral	7	17,9	17,9	30,8
	De Acuerdo	17	43,6	43,6	74,4
	Totalmente de Acuerdo	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota: “Elaboración Propia”

Figura 22. Porcentaje de Inteligencia Emocional



Nota: “Elaboración Propia”

Interpretación:

Vemos en la tabla 20, de la muestra de 39 Servidores, respecto a la pregunta 20 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.6%) dijeron Totalmente en Desacuerdo; 4 (10.3%) dijeron En Desacuerdo; 7 (17.9%) dijeron Neutro; 17 (43.6%) dijeron De Acuerdo y 10 (25.6%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

Análisis Estadístico

ESCALA DE LICKERT	
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Neutral	3
De Acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Análisis estadístico de V1 - desarrollo del Personal y V2 - Competencia Laboral

Tabla 23. V1 - desarrollo de Personal y V2 - Competencia Laboral

		Estadísticos	
		V1 - desarrollo de Personal	V2 - Competencia Laboral
N	Válido	39	39
	Perdidos	0	0
Media		38,54	38,64
Error estándar de la media		,878	,868
Mediana		38,00	38,00
Moda		35	35
Desv. Desviación		5,481	5,422
Varianza		30,045	29,394
Asimetría		-,146	-,178
Error estándar de asimetría		,378	,378
Curtosis		1,229	1,392
Error estándar de curtosis		,741	,741
Rango		28	28
Mínimo		22	22
Máximo		50	50
Suma		1503	1507

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de V1 - desarrollo del Personal y V2 - Competencia Laboral por preguntas

Tabla 24. V1 - desarrollo de Personal y V2 - Competencia Laboral por preguntas

		Estadísticos																			
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
N	Válido	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		3.90	3.90	3.79	3.79	3.79	3.90	3.69	3.72	4.03	4.03	3.90	3.74	3.77	4.03	4.03	3.90	3.90	3.79	3.79	3.79
Error estándar de la media		,163	,163	,173	,165	,165	,163	,169	,176	,166	,166	,163	,155	,162	,166	,166	,163	,163	,173	,165	,165
Mediana		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Moda		4	4	4	4	4	4	4	4	4 ^a	4 ^a	4	4	4	4 ^a	4 ^a	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		1.021	1.021	1.080	1.031	1.031	1.021	1.055	1.099	1.038	1.038	1.021	,966	1.012	1.038	1.038	1.021	1.021	1.080	1.031	1.031
Varianza		1.042	1.042	1.167	1.062	1.062	1.042	1.113	1.208	1.078	1.078	1.042	,933	1.024	1.078	1.078	1.042	1.042	1.167	1.062	1.062
Asimetría		-1,038	-1,038	-,756	-,781	-,781	-1,038	-1,034	-,905	-1,094	-1,094	-1,038	-,927	-,791	-1,094	-1,094	-1,038	-1,038	-,756	-,781	-,781
Error estándar de asimetría		,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378
Curtosis		,756	,756	-,119	,203	,203	,756	,718	,339	,813	,813	,756	,753	,307	,813	,813	,756	,756	-,119	,203	,203
Error estándar de curtosis		,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		152	152	148	148	148	152	144	145	157	157	152	146	147	157	157	152	152	148	148	148
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño																					

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de D1V1 - Capacitación y D1V2 - Competencia Básica

Tabla 25. D1V1 - Capacitación y D1V2 - Competencia Básica

		Estadísticos	
		D1V1 - Capacitación	D1V2 - Competencia Básica
N	Válido	39	39
	Perdidos	0	0
Media		15,38	11,41
Error estándar de la media		,385	,305
Mediana		15,00	11,00
Moda		16	11
Desv. Desviación		2,402	1,902
Varianza		5,769	3,617
Asimetría		-,637	-,943
Error estándar de asimetría		,378	,378
Curtosis		2,862	2,892
Error estándar de curtosis		,741	,741
Rango		13	10
Mínimo		7	5
Máximo		20	15
Suma		600	445

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de DIV1 - Capacitación y DIV2 - Competencia Básica por preguntas

Tabla 26. DIV1 - Capacitación y DIV2 - Competencia Básica por preguntas

		Estadísticos						
		P1	P2	P3	P4	P11	P12	P13
N	Válido	39	39	39	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,90	3,90	3,79	3,79	3,90	3,74	3,77
Error estándar de la media		,163	,163	,173	,165	,163	,155	,162
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		1,021	1,021	1,080	1,031	1,021	,966	1,012
Varianza		1,042	1,042	1,167	1,062	1,042	,933	1,024
Asimetría		-1,038	-1,038	-,756	-,781	-1,038	-,927	-,791
Error estándar de asimetría		,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378
Curtosis		,756	,756	-,119	,203	,756	,753	,307
Error estándar de curtosis		,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741
Rango		4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5
Suma		152	152	148	148	152	146	147

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia Profesional

Tabla27. D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia Profesional

		Estadísticos	
		D2V1 – Desarrollo de Carrera	D2V2 - Competencia Profesional
N	Válido	39	39
	Perdidos	0	0
Media		15,10	11,95
Error estándar de la media		,394	,409
Mediana		15,00	12,00
Moda		16	12
Desv. Desviación		2,458	2,554
Varianza		6,042	6,524
Asimetría		-,293	-1,158
Error estándar de asimetría		,378	,378
Curtosis		,763	2,539
Error estándar de curtosis		,741	,741
Rango		11	12
Mínimo		9	3
Máximo		20	15
Suma		589	466

Nota: Elaboración Propia

**Análisis estadístico de D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia
Profesional por preguntas**

*Tabla 28. D2V1 – Desarrollo de Carrera y D2V2 - Competencia Profesional
por preguntas*

	Estadísticos						
	P5	P6	P7	P8	P14	P15	P16
Válido	39	39	39	39	39	39	39
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,79	3,90	3,69	3,72	4,03	4,03	3,90
Error estándar de la media	,165	,163	,169	,176	,166	,166	,163
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	4	4	4	4	4 ^a	4 ^a	4
Desv. Desviación	1,031	1,021	1,055	1,099	1,038	1,038	1,021
Varianza	1,062	1,042	1,113	1,208	1,078	1,078	1,042
Asimetría	-,781	-1,038	-1,034	-,905	-1,094	-1,094	-1,038
Error estándar de asimetría	,378	,378	,378	,378	,378	,378	,378
Curtosis	,203	,756	,718	,339	,813	,813	,756
Error estándar de curtosis	,741	,741	,741	,741	,741	,741	,741
Rango	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5	5	5
Suma	148	152	144	145	157	157	152

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial

Tabla 29. D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial

		Estadísticos	
		D3V1 - Liderazgo	D3V2 - Competencia Gerencial
N	Válido	39	39
	Perdidos	0	0
Media		8,05	15,28
Error estándar de la media		,333	,380
Mediana		8,00	16,00
Moda		8 ^a	16
Desv. Desviación		2,077	2,373
Varianza		4,313	5,629
Asimetría		-1,094	-,205
Error estándar de asimetría		,378	,378
Curtosis		,813	-,044
Error estándar de curtosis		,741	,741
Rango		8	10
Mínimo		2	10
Máximo		10	20
Suma		314	596

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaboración Propia

Análisis estadístico de D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial por preguntas

Tabla 30. D3V1 – Liderazgo y D3V2 - Competencia Gerencial por preguntas

		Estadísticos					
		P9	P10	P17	P18	P19	P20
N	Válido	39	39	39	39	39	39
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		4,03	4,03	3,90	3,79	3,79	3,79
Error estándar de la media		,166	,166	,163	,173	,165	,165
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4 ^a	4 ^a	4	4	4	4
Desv. Desviación		1,038	1,038	1,021	1,080	1,031	1,031
Varianza		1,078	1,078	1,042	1,167	1,062	1,062
Asimetría		-1,094	-1,094	-1,038	-,756	-,781	-,781
Error estándar de asimetría		,378	,378	,378	,378	,378	,378
Curtosis		,813	,813	,756	-,119	,203	,203
Error estándar de curtosis		,741	,741	,741	,741	,741	,741
Rango		4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Suma		157	157	152	148	148	148

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Elaboración Propia

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Este apartado corresponde establecer el tipo de estadístico que haremos uso para contrastar las hipótesis, según el tamaño de muestra se puede interpretar. para muestras menores de 50, corresponde la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 31. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 – Desarrollo de Personas	,131	39	,089	,952	39	,097
V2 Competitividad Laboral	,123	39	,144	,951	39	,087

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración Propia

De la tabla 31, de los resultados de Shapiro-Wilk”, vemos que “el Sig. Bilateral es mas alto a la significancias 0.05 ($p > 0.05$), en consecuencia, las muestras son normales, en tanto, la estadísticas que se usara será la Prueba Correlación de Pearson”.

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) “las interpretaciones de los valores se han expresados por muchos estudiosos en escalas, y es la que se utilizan con mas frecuencia” (p.305)

RANGO	RELACIÓN
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación (Correlación Espurias)

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Ha= “El Desarrollo del Personal se relaciona con la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Ho= “El Desarrollo del Personal no se relaciona con la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado el Criterio de Decisiones, confrontando “el resultado de p calculado (sig. Bilateral) con el p teórico = 0.05”, Si el resultado de p calculado

es mayor o igual al Valor p teórico ($p \leq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p > 0.05$) aceptamos Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Es hallado, usando “la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitieron conocer la relación entre las variables que conforman la hipótesis.

Resultado hallado con el SPSS v.25”.

Tabla 32. Correlación de la Hipótesis General

		Correlaciones	
		V1 - desarrollo de Personal	V2 - Competencia Laboral
V1 - desarrollo de Personal	Correlación de Pearson	1	,997**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
V2 - Competencia Laboral	Correlación de Pearson	,997**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39

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

Nota: Elaboración Propia

Observamos que el valor de Correlación de Pearson es de 0,997**, por lo tanto, presenta una correlación positiva muy fuerte, asimismo vemos que el valor del sigma es de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que se aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, en cual queda demostrado que SE APRUEBA la hipótesis del investigador.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

Ha= “La Capacitación se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Ho= “La Capacitación no se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado el Criterio de Decisiones, confrontando el resultado de p calculado (sig. Bilateral) con el p teóricos = 0.05, Si el resultado de p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \leq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menos al Valor p teórico ($p > 0.05$) se Aceptan Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Es hallado, usando la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitieron confirmar la relación de las variables que conforman la hipótesis. Resultado hallado con el SPSS v.25”.

Tabla 33. Correlación de la Hipótesis Especifica 01

		Correlaciones	
		D1V1 - Capacitación	D1V2 - Competencia Básica
D1V1 – Capacitación	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
D1V2 – Competencia Básica	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39

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

Nota: Elaboración Propia

observamos que el valor de Correlación de Pearson es de 0,598**, por lo tanto presenta una Correlación positiva considerable, asimismo vemos que el valor del sigma es de 0,000 siendo este menos que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptan la hipótesis alterna y se rechazan la hipótesis nula, en cual queda demostrado que SE APRUEBA la hipótesis del investigador.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

Ha = “El Desarrollo de Carrera se relaciona con la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Ho = “El Desarrollo de Carrera no se relaciona con la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado el Criterio de Decisiones, confrontando el resultado de p calculando (sig. Bilateral) con el p teóricos = 0.05”, Si el resultado de p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \leq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menos al Valor p teórico ($p > 0.05$) se Aceptan Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Es hallado, usando la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitieron conocer la relación entre las variables que conforman la hipótesis. Resultado hallado con el SPSS v.25”.

Tabla 34. Correlación de la Hipótesis Especifica 02

		Correlaciones	
		D2V1 - Desarrollo de Carrera	D2V2 - Competencia Profesional
D2V1 - Desarrollo de Carrera	Correlación de Pearson	1	,261
	Sig. (bilateral)		,009
	N	39	39
D2V2 - Competencia Profesional	Correlación de Pearson	,261	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	39	39

Nota: Elaboración Propia

observamos que el valor de Correlación de Pearson es de 0,261**, por lo tanto, presenta una Correlación positiva media, asimismo vemos que el valor del sigma es de 0,009 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptan la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual en cual queda demostrado que SE APRUEBA la hipótesis del investigador.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 03

Ha = “El Liderazgo se relaciona con la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

Ho = “El Liderazgo no se relaciona con la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado el Criterio de Decisiones, confrontando “el resultado de p calculado (sig. Bilateral) con el p teóricos = 0.05”, Si el resultado de p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \leq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teóricos ($p > 0.05$) se Aceptan Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Es hallado, usando la Prueba Correlación de Pearson, técnica que nos permitieron conocer la relación entre las variables que conforman la hipótesis. Resultado hallado con el SPSS v.25”.

Tabla 31. Correlación de la Hipótesis Especifica 03

		Correlaciones	
		D3V1 - Liderazgo	D3V2 - Competencia Gerencial
D3V1 - Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
D3V2 - Competencia Gerencial	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Elaboración Propia

Observamos “que el valor de Correlación de Pearson es de 0,574**, por lo tanto presenta una Correlación positiva considerable, asimismo vemos que el valor del sigma es de 0,000 siendo este menos que 0,05 (Valor p teórico), se puede interpretar que aceptan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis del investigador.

CAPÍTULO V

DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión de resultados

Este estudio hemos realizado considerando “Trabajos parecidos, comparando las variables que son materia de análisis, de igual forma observar que tan fuertes son las correlaciones entre estas, hemos considerado estos trabajos en los antecedentes del contenido de este estudio”, de los resultados conseguidos a quedado comprobado la correlación entre las variables que ha sido puesto a contraste y análisis.

Es compatible este analisis con lo hallado en los siguientes trabajos:

El estudio realizado por Paulin (2016) en su estudio denominado “Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional”, llego a la conclusión, del análisis estadístico permitió que verificaran empíricamente la existencias o no de dichas relaciones, mostrando como resultados un coeficientes de correlación muy débil ($r = 0,118$) de las variables, y dado que el p-valor asociados de 0,097 es mayos que el rango de significación (0,05) en tanto existen resultados de que la correlación de estas no existen”.

El estudio realizado por Coral (2017) en su investigación denominado “El Procesos del Desarrollos de Personal y la Satisfacción Laboral en la Red de Salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017”, llego a las conclusiones que “existen relaciones entre el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud de Leoncio Prado. La correlación hallada de las variables es directa, indicándonos que el grado de relación es moderada ($r = 0.403$). encaminándonos que,

si mejoran la satisfacción laboral, también es muy probable que mejoren los procesos del desarrollo del personal”.

El estudio realizado por Alban y Sánchez (2018) en su investigación denominado “Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la esperanza en el año 2018”, los resultados llegados indicaron que los resultados de coeficientes de correlación de spearman se ubican entre 54.260 y 56.389 habiendo una relación directa con grados de significación $p=0.000$ menores al 5% ($p<0.05$). determinando que “el Desarrollos del Personal influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza”, observamos los resultados del CHI CUADRADO, el coeficientes de contingencias es 0.705, la correlación es moderadas”.

El estudio realizado por Flores (2017) en su trabajo denominado “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017”, llevo a la conclusión “que el coeficientes de correlaciones es de 0.725, y el resultado sig. es de 0.000, mostrando que existen una relación directa y significativa, en consecuencia; se afirma la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna”.

5.2 Conclusiones

CONCLUSIÓN GENERAL

De la Hipótesis general “El Desarrollo del Personal se relaciona la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”, Se ha podido comprobar en base al análisis estadístico realizado, que existe una **correlación positiva muy fuerte** de 0,997**, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con los resultados queda demostrado la validez de la hipótesis del estudio y se ha rechazado la hipótesis nula, ante ello podemos colegir que si existe relación positiva con las dos variables.

CONCLUSIONES PARCIALES

La primera hipótesis específica, “La Capacitación se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”, Se ha podido comprobar en base al análisis estadístico realizado, que existe una **correlación positiva considerable** de **0,598****, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con los resultados queda demostrado la validez de la hipótesis del estudio y se ha rechazado la hipótesis nula, ante ello podemos colegir que si existe relación positiva con las dos variables.

En la segunda hipótesis específica “El Desarrollo de Carrera se relaciona con la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”, Se ha podido comprobar en base al análisis estadístico realizado, que existe una **Correlación positiva media** de **0,261****,

con un Valor p calculado de ,009 menor a 0,05 (Valor p teórico); con los resultados queda demostrado la validez de la hipótesis del estudio y se ha rechazado la hipótesis nula, ante ello podemos colegir que si existe relación positiva con las dos variables.

En la tercera hipótesis específica “El Liderazgo se relaciona con la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”, Se ha podido comprobar en base al análisis estadístico realizado, que existe una **Correlación positiva considerable de 0,574****, con un Valor p calculado de ,000 menor a 0,05 (Valor p teórico); con los resultados queda demostrado la validez de la hipótesis del estudio y se ha rechazado la hipótesis nula, ante ello podemos colegir que si existe relación positiva con las dos variables.

5.3 Recomendaciones

De los resultantes hallados del análisis de la muestra usando la estadística apreciamos lo siguiente:

1. Del análisis de las dimensiones Capacitación y la Competencias Básicas de la Hipótesis específicas 01, vemos que la correlación es positiva considerable de 0,598**, pero está lejos de ser perfecta, “la Media, la mediana y la moda”, muestran resultados no altas y está ligeramente lejos de los resultados esperados, consecuentemente recomendamos lo siguiente:

Fortalecer el desarrollo de habilidades del personal administrativo en todas las actividades que realizan.

Capacitar al personal administrativo continuamente en temas específicos para mejorar su productividad.

Establecer una política de rotación de puestos del personal administrativo con el fin de ser más especializado en el área.

Establecer programas de inducción luego de la rotación de puestos al personal administrativo.

Los encargados de la gerencia deben fomentar la creatividad para la celeridad administrativa.

Los encargados de la gerencia deben inculcar el trabajo en equipo para todas las actividades laborales que realizan con el fin de disminuir errores.

2. Del análisis de las dimensiones Desarrollo de Carrera y la Competencia Profesional de la Hipótesis específicas 02 vemos que la correlación es Correlación positiva media de 0,261, pero está muy lejos de ser perfecta, “la Media, la mediana y la moda”, muestran resultados no altas y está ligeramente lejos de los resultados esperados, consecuentemente recomendamos lo siguiente:

Delegar responsabilidades al personal administrativo en las diversas funciones que cumple la Gerencia de Infraestructura.

Promover los ascensos de escalafón para el personal administrativo considerando los logros académicos y desempeño laboral.

El Gerente y Jefes de área deben aplicar el Mentoring con todo el personal administrativo con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y especializarlos.

Realizar con mayor frecuencia la evaluación de desempeño por competencias y para quienes superen las expectativas otorgarle reconocimientos.

Se debe desarrollar la capacidad de dirigir del personal administrativo asignándole la dirección de gestiones o administración de un proyecto.

Hacer participar al personal administrativo en la planificación y la organización de actividades de la gerencia con el fin de considerar sus aportes innovadores.

3. Del análisis de las dimensiones Liderazgo y la Competencia Gerencial de la Hipótesis específicas 03, la correlación es positiva considerable de 0,574**, pero no es perfecta, “la Media, la mediana y la moda”, muestran resultados no altas y está ligeramente lejos de los resultados esperados, consecuentemente recomendamos lo siguiente:

Fomentar y practicar un liderazgo democrático entre el personal administrativo en el cual se considera todos los aportes y sugerencias.

Incentivar la practica en sus labores de habilidades blandas del personal administrativo.

El personal administrativo debe participar activamente en las soluciones de los problemas que se presentan en la Gerencia de Infraestructura.

Incentivar la comunicación eficaz entre el personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura y con las direcciones de otras gerencias.

Incentivar la práctica de la inteligencia emocional en las soluciones de problemas de la actividad laboral, así como los conflictos entre trabajadores.

Se sugiere implementar recomendaciones en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno regional de Lima en beneficio del personal administrativo.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACION

6.1 Fuentes documentales

- Albaz, A., & Sanchez, E. M. (2018). Desarrollo del personal y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza en el año 2018. (*Tesis de Titulo*). Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 117-119.
- Campo, V. (2017). Desarrollo del Personal y la Motivación en la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2017. (*tesis de Titulo*). Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
- Coral, C. (2017). El Proceso del Desarrollo de Personal y la Satisfacción Laboral en la Red De Salud –Leoncio Prado de Tingo María - 2017. (*Tesis de Titulo*). Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas , Tingo Maria.
- Delgado, I. (2019). Las Competencias Laborales en la Calidad De Gestión Administrativa. Diseñar Una Guía Metodológica. (*Tesis de Titulo*). Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de La Educación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Flores, C. (2017). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. (*Tesis de maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Godoy, M. (2014). Las Competencias Laborales de los Mandos Medios y Altos de una Industria Papelera. (*Tesis de Titulo*). Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Moreno, L., Ramirez, K., & Tamani, G. (2016). El Desarrollo del Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del FONDECYT.

- (*Tesis de Título*). Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Paulin, M. A. (2016). Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional. (*Tesis de Título*). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Paulin, M. A., & Quintero, M. D. (2016). Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional. (*Tesis de título*). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Posso, E. (2012). Integración de los Procesos de Capacitación y Desarrollo Organizacional del Departamento de Desarrollo Organizacional y Servicios Complementarios de la Gerencia De Transporte y Almacenamiento de Petroecuador. (*Tesis de Título*). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito.
- Pum, K. Y. (2018). Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño. (*Tesis de Título*). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Quimis, B., & Rivera, A. (2018). Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para la Empresa Elicrom Cía. Ltda. (*tesis de Título*). Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

6.2 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos: Gestion por Competencia Como descubrir las competencias a traves de los comportamientos.*(*Segunda reimpresion*). Buenos Aires: Granica, in Argentina.
- Alles, M. (2008). *Direccion Estrategica de Recursos Humanos*. Buenos aires: Granica S.A.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la Metodologia Cientifica* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: EPISTEME. Recuperado el 15 de 11 de 2020

- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigacion*. Caracas: Episteme.
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 117-119.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota: Pearson.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). Mexico: Printed.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico, Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico, Mexico: McGraw-Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de Recursos humanos Enfoque Latinoamericano* (Quinta ed.). Mexico: Pearson.
- Gonzales, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias*(3^o ediccion). Bogota: Universidad del Norte.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed.). Mexico: Printed.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Pilar, B. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed.). Mexico: Printed Mexico.
- Hitt, M., Black, J. S., & Porter, L. (2006). *Administracion* (Novena ed.). Mexico: Printed in Mexico.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de Administracion Un enfoque Internacional* (Septima ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Mondoy (2010). *Administracion de recursos humano*(Decimoprimera ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Organizacion para la cooperacion y desarrollo Economico. (2002). *Manual de frascati*. España: FECYT.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Printed in Mexico.
- Sotomayor, A. (2016). *Administracion de recursos Humanos. Su proceso Organizacional*. Mexico: Printed in Monterrey, Mexico.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *odelo de competencias*. Estados Unidos: John Wiley.

- Supo, J. (2014). *Seminario de la investigacion Cientifica*. Arequipa: Bioestadistico.
- Vara, a. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* (Sexta ed.). Mexico: Printed in Mexico.

6.3 Fuentes hemerográficas

- Villar, P. (12 de Febrero de 2021). Tendencias para la gestión de recursos humanos en 2021. *El Comercio*, págs. 23-24.

6.4 Fuentes electrónicas

- Aristimuño, M., Guaita, W., & Monroy, C. (2011). Obtenido de LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA GESTION DE:
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf
- Bunk, G. (1994). *Dialnet*. Recuperado el 20 de 09 de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Centro Europeo de Posgrado. (2020). Obtenido de EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL: <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-la-carrera-profesional.html>
- CINTERFOR. (2012). Recuperado el 10 de 09 de 2020, de ¿Qué es competencia laboral?: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral>
- Guia Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Publico (2016) Obtenido de Centro Latinoamericano de Administracion para el Desarrollo: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>

Reglamento de Organización y Funciones (2019). Recuperado 5 de junio de 2021, de gobierno regional de lima website:

https://www.regionlima.gob.pe/institucion/doc_gestion/rof.pdf.

SERVIR. (2021). Recuperado 5 de junio de 2021, de servir website:

<https://www.servir.gob.pe/nosotros/quienes-somos/>

Universia . (2021). Obtenido de Las competencias básicas:

<https://www.universia.net/es/actualidad/actualidad.empleo.competencias-basicas-cualquier-trabajador-1006715.html>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020”

RESPONSABLE: Ángela Karina Chávez Atanacio

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Desarrollo de Carrera y la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de</p>	<p>Objetivo general Establecer el grado de relación que existe entre el Desarrollo del Personal y la Competencia Laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020</p> <p>Objetivos específicos Establecer el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre el Desarrollo de Carrera y la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de</p>	<p>Hipótesis general El Desarrollo de la Carrera se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020</p> <p>Hipótesis específicas La Capacitación se relaciona con la Competencias Básicas del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020.</p> <p>El Desarrollo de Carrera se relaciona con la Competencia Profesional del personal administrativo de la Gerencia de</p>	<p>Variable X</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Variable Y</p> <p>Competencia laboral</p>	<p>X.1 Capacitación</p> <p>X.2 Desarrollo de Carrera</p> <p>X.3 Liderazgo</p> <p>Y.1 Competencias Básicas</p> <p>Y.2 Competencia Profesional</p>	<p>X.1.1 Desarrollo de habilidades</p> <p>X.1.2 Productividad-</p> <p>X.1.3 Rotación de puestos</p> <p>X.1.4 Inducción</p> <p>X.2.1 Delegación de Responsabilidad</p> <p>X.2.2 Ascensos</p> <p>X.2.3 Mentoring-</p> <p>X.2.4 Evaluación del desempeño</p> <p>X.3.1 Liderazgo autocrático</p> <p>X.3.1 Liderazgo democrático</p> <p>Y.1.1 Creatividad</p> <p>Y.1.2 Comunicación</p> <p>Y.1.3 Trabajo en equipo</p> <p>Y.2.1 Innovación</p> <p>Y.2.2 Capacidad de dirigir</p> <p>Y.2.3 Planificar y organizar</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Población: 39 trabajadores.</p> <p>Muestra: 39 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>10 Preguntas para medir la variable X</p> <p>10 Preguntas</p>

<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Liderazgo y la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020?</p>	<p>Gobierno Regional de Lima en el año 2020</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre el Liderazgo y la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020</p>	<p>Gobierno Regional de Lima en el año 2020.</p> <p>El Liderazgo se relaciona con la Competencia Gerencial del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Lima en el año 2020.</p>		<p>Y3 Competencia Gerencial</p>	<p>Y.3.1 Habilidades blandas Y.3.2 Resolver problemas Y.3.3 Comunicación eficaz Y.3.4 Inteligencia emocional</p>	<p>para medir la variable Y</p> <p>Prueba Estadística:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SPSS - Coeficiente de Correlación
--	--	--	--	-------------------------------------	--	--

