

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**



**“GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CAÑETE - LIMA, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

BACH. CYNTHIA BRIGITH CALAGUA TORRES

BACH. BLAISE HAWER CHÁVEZ MORALES

BACH. MARÍA FERNANDA LARCO LUCAS

ASESOR:

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y
DESARROLLO HUMANO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

CALLAO, 2024

PERÚ

TESIS - CALAGUA_CHAVEZ_LARCO

28%
Textos sospechosos



27% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
16% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - CALAGUA_CHAVEZ_LARCO.pdf
ID del documento: 19709739d34033c98cacd6fd489315a34b5a6c04
Tamaño del documento original: 2,14 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 2/5/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 3/5/2024

Número de palabras: 26.297
Número de caracteres: 136.131

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|---|
| 1 | TESIS - CALDERON_CAMAC_VICENTE.pdf TESIS - CALDERON_CAMAC_VICE... #c2c0ad El documento proviene de mi biblioteca de referencias 52 fuentes similares | 22% | | Palabras idénticas: 22% (10.756 palabras) |
| 2 | TESIS-ARROYO DE LA TORRE ECCA JACINTO QUISPE FLORES.pdf TESIS-... #193528 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 36 fuentes similares | 17% | | Palabras idénticas: 17% (7.148 palabras) |
| 3 | repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.una.c.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7888/TESIS ALVAREZ, RONDON Y S... 1 fuente similar | 15% | | Palabras idénticas: 15% (6.335 palabras) |
| 4 | repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.una.c.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7943/TESIS DOCTORADO TARAZON... 33 fuentes similares | 10% | | Palabras idénticas: 10% (3.010 palabras) |
| 5 | 4. TESIS BACHILLERES AQUIJE Y CUZCANO-1-53.pdf 4. TESIS BACHILLERE... #45ea45 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 32 fuentes similares | 5% | | Palabras idénticas: 5% (988 palabras) |

Fuentes con similitudes fortuitas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|-------------|--|
| 1 | revistas.unisimon.edu.co https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencia/article/download/3619/4713 | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (35 palabras) |
| 2 | repositorio.autonoma.edu.pe Gestión por competencias y productividad laboral ... https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/862?how=full | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (32 palabras) |
| 3 | 1library.co DISCUSIÓN - CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS https://1library.co/article/discusión-capítulo-vii-discusión-de-resultados.nq70d8vy | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (20 palabras) |
| 4 | www.593dp.com La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva in... https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139 | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (20 palabras) |
| 5 | repositorioacademico.upc.edu.pe Impacto de las compensaciones en el desemp... https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/1.0757/625894?show=full | < 1% | | Palabras idénticas: < 1% (23 palabras) |

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2996238>
- <https://doi.org/10.1037/0021>
- <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream.pdf>
- <https://elcomercio.pe/economia/dia>
- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229717.pdf>

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA:

“Gestión por competencia y el desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Cañete - Lima, 2023”

PRESENTADO POR:

Bach. Cynthia Brighth Calagua Torres, Bach. Blaise Hawer Chávez Morales y
Bach. María Fernanda Larco Lucas.

Dr. Madison Huarcaya Godoy.

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto.

Secretario: Dr. Néstor Marcial Alvarado Bravo.

Vocal: Dr. Rufino Alejos Ipanaque.

Suplente: Dr. Víctor Hugo Duran Herrera.

N° De Libro: 01.

N° De Folio: 83.

N° De Acta: 33.

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 26 de julio del 2024.

Resolución del decano N° 230-2024-D-FCA-UNAC.

INFORMACIÓN BÁSICA

| | |
|--------------------------|--|
| Facultad: | Ciencias Administrativas. |
| Unidad de investigación: | Pregrado. |
| Título: | “Gestión por competencia y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, 2023” |
| Autores: | Bach. Cynthia Brigith Calagua Torres, Código Orcid: 0009-0009-9435-6131, DNI: 71605878. Bach. Blaise Haver Chávez Morales, Código Orcid: 0009-0001-2186-2246, DNI: 74379448. Bach. María Fernanda Larco Lucas, Código Orcid: 0009-0006-8800-9182, DNI: 76640882. |
| Asesor (a): | Dr. Madison Huarcaya Godoy. Código Orcid: 0000-0003-0063-8787. DNI: 74996644. |
| Lugar de ejecución: | Municipalidad Provincial de Cañete – Lima. |
| Unidades de análisis: | Administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete – Lima. |
| Tipo y enfoque: | Básica, descriptivo, correlacional y cuantitativo. |
| Diseño de investigación: | No experimental y transversal. |
| Tema OCDE: | 5.00.00 Ciencias Sociales, 5.02.04 Negocios, Administración. |



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 33 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 26 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 83 ACTA N° 33 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A los 26 días del mes julio del año 2024, siendo las 12:20u horas, se reunió, en el Auditorio de la Universidad Nacional del Callao - Filial Cañete (1er Piso), el JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 119-2024-D-FCA-UNAC y 230-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

| | |
|---------------------------------------|--------------|
| Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto | : Presidente |
| Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo | : Secretario |
| Dr. Rufino Alejos Ipanaque | : Vocal |
| Dr. Madison Huarcaya Godoy | : Asesor |

Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de los Bachilleres CALAGUA TORRES CYNTHIA BRIGITH, CHAVEZ MORALES BLAISE HAWER Y LARCO LUCAS MARIA FERNANDA, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE-LIMA, 2023", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (15), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 13:20u horas del día 26 de julio del 2024.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
Secretario


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Vocal



INFORME N° 006-2024-CMNB-FCA-UNAC

A : Bach. Calagua Torres Cynthia Brigith
Bach. Chavez Morales Blaise Hawer
Bach. Larco Lucas Maria Fernanda.

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo Taller de Tesis)
Correo electrónico de fecha 09/08/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de los bachilleres)

FECHA : Bellavista, 23 de agosto del 2024

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS**) de la tesis titulada: "**GESTIÓN POR COMPETENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE-LIMA, 2023**", sustentado por los bachilleres **CALAGUA TORRES CYNTHIA BRIGITH, CHAVEZ MORALES BLAISE HAWER Y LARCO LUCAS MARIA FERNANDA**, sustentación realizada el 26 de julio del 2024 a las 12:20 m. en el Auditorio de la Universidad Nacional del Callao – Filial Cañete (1er Piso), según obra en el Libro N° 01, Folio N° 83, Acta N° 33.
2. En tal sentido, se informa que habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarles los sentimientos de mi especial estima y consideración.

Atentamente,

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que nos ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer hemos estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón que puede emanar, dedicamos primeramente nuestro trabajo a Dios, y también a nuestra familia porque nos han brindado su apoyo incondicional en todo momento

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo. Agradecemos también la confianza y el apoyo brindado por parte de nuestra familia, que sin duda alguna en el trayecto de nuestras vidas nos han demostrado su amor, corrigiendo nuestras faltas y celebrando nuestros triunfos.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| ÍNDICE | 1 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 5 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 6 |
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 11 |
| 1.2. Formulación del problema | 14 |
| 1.2.1. Problema general | 14 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 14 |
| 1.3. Objetivos..... | 15 |
| 1.3.1. Objetivo general | 15 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 15 |
| 1.4. Justificación | 15 |
| 1.4.1. Justificación teórica | 15 |
| 1.4.2. Justificación social..... | 16 |
| 1.4.3. Justificación metodológica..... | 16 |
| 1.5. Limitación de la investigación | 16 |
| 1.5.1. Limitación teórica..... | 16 |

| | | |
|-------------|-------------------------------------|-----------|
| 1.5.2. | Limitación temporal | 17 |
| 1.5.3. | Limitación espacial | 17 |
| II. | MARCO TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1. | Antecedentes del problema..... | 18 |
| 2.1.1. | Antecedentes Internacionales | 18 |
| 2.1.2. | Antecedentes Nacionales | 20 |
| 2.2. | Bases Teóricas..... | 22 |
| 2.2.1. | Gestión por competencias..... | 22 |
| 2.2.2. | Desempeño laboral | 24 |
| 2.3. | Marco conceptual | 26 |
| 2.3.1. | Gestión por competencias..... | 26 |
| 2.3.2. | Desempeño Laboral | 27 |
| 2.3.3. | Selección de personal | 27 |
| 2.3.4. | Capacitación de personal | 28 |
| 2.3.5. | Compensaciones de personal | 29 |
| 2.3.6. | Reclutamiento de personal..... | 30 |
| 2.3.7. | Actitudes..... | 31 |
| 2.3.8. | Conocimiento..... | 31 |
| 2.3.9. | Habilidades..... | 32 |
| 2.4. | Definición de Términos básicos..... | 33 |
| III. | HIPÓTESIS Y VARIABLES | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1. Hipótesis..... | 38 |
| 3.1.1. Hipótesis general..... | 38 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas..... | 38 |
| 3.2. Operacionalización de variables..... | 39 |
| IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO | 41 |
| 4.1. Diseño metodológico | 41 |
| 4.1.1. Tipo de investigación..... | 41 |
| 4.1.2. Diseño de investigación..... | 41 |
| 4.2. Método de investigación | 42 |
| 4.3. Población y muestra | 43 |
| 4.3.1. Población..... | 43 |
| 4.3.2. Muestra | 43 |
| 4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado | 44 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información..... | 44 |
| 4.5.1. Técnicas | 44 |
| 4.5.2. Instrumentos para la recolección de la información..... | 44 |
| 4.5.3. Confiabilidad y validez de los instrumentos..... | 45 |
| 4.6. Análisis y procesamiento de datos | 46 |
| 4.7. Aspectos éticos en Investigación..... | 47 |
| V. RESULTADOS..... | 48 |
| 5.1. Resultados descriptivos..... | 48 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| 5.1.1. | Resultados de Gestión por competencias | 48 |
| 5.1.2. | Resultados de Desempeño laboral..... | 50 |
| 5.2. | Resultados inferenciales | 53 |
| 5.2.1. | Pruebas de normalidad | 53 |
| 5.2.2. | Prueba de hipótesis general..... | 54 |
| 5.2.3. | Pruebas de hipótesis específicas | 55 |
| VI. | DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 60 |
| 6.1. | Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados..... | 60 |
| 6.2. | Contrastación de los resultados con otros estudios similares | 62 |
| VII. | CONCLUSIONES..... | 66 |
| VIII. | RECOMENDACIONES | 67 |
| IX. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 69 |
| ANEXOS | 77 | |
| - | Matriz de consistencia | 77 |
| - | Instrumentos validados..... | 79 |
| - | Certificados de validación de los instrumentos | 85 |
| - | Base de datos..... | 91 |
| - | Capturas del procesamiento de datos | 95 |
| - | Prueba de confiabilidad | 97 |
| - | Validación de instrumentos..... | 98 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión por competencias | 39 |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral..... | 40 |
| Tabla 3 Distribución de frecuencias de Gestión por Competencias | 48 |
| Tabla 4 Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Liderazgo directivo | 49 |
| Tabla 5 Distribución de frecuencias de Desempeño laboral..... | 50 |
| Tabla 6 Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Desempeño laboral | 52 |
| Tabla 7 Pruebas de normalidad | 54 |
| Tabla 8 Rho de Spearman: Gestión por Competencias y Desempeño Laboral | 55 |
| Tabla 9 Rho de Spearman: Selección de personal y Desempeño Laboral | 56 |
| Tabla 10 Rho de Spearman: Capacitación del personal y Desempeño Laboral | 57 |
| Tabla 11 Rho de Spearman: Reclutamiento del personal y Desempeño Laboral | 58 |
| Tabla 12 Rho de Spearman: Remuneraciones por compensaciones del personal y Desempeño Laboral..... | 59 |
| Tabla 13 Interpretación del coeficiente de confiabilidad | 97 |
| Tabla 14 Resultados de confiabilidad: Gestión por competencias y desempeño laboral | 98 |
| Tabla 15 Validez del contenido por juicio de expertos del primer instrumento | .98 |
| Tabla 16 Validez del contenido por juicio de expertos del segundo instrumento | 99 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Niveles de la variable Gestión por Competencias..... | 48 |
| Figura 2 Niveles de Dimensiones de Gestión por competencias | 49 |
| Figura 3 Niveles de Desempeño laboral | 51 |
| Figura 4 Niveles de Dimensiones de Desempeño laboral..... | 52 |
| Figura 5 Base de datos de Gestión por competencias..... | 91 |
| Figura 6 Base de datos de Desempeño laboral | 93 |
| Figura 7 Hipótesis general | 95 |
| Figura 8 Hipótesis específica 1 | 95 |
| Figura 9 Hipótesis específica 2 | 96 |
| Figura 10 Hipótesis específica 3 | 96 |
| Figura 11 Hipótesis específica 4 | 97 |

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión por Competencia y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, 2023”, tuvo como objetivo general “Determinar de qué manera la Gestión por Competencia se relaciona con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima, 2023”. Las herramientas empleadas consistieron en encuestas de escala Likert centradas en la evaluación de gestión por competencia y desempeño laboral. Estas encuestas se sometieron a exhaustivos análisis de fiabilidad y validez, que confirmaron su fiabilidad y exactitud.

Se utilizó la metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo básico y un diseño descriptivo no experimental. El estudio se dirigió a una población de 500 y una muestra de 217 administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, los cuales fueron minuciosamente validados por evaluaciones de expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa que gestión por competencia y desempeño laboral están correlacionados muy altamente de ($r_s = ,934$, $\text{sig} = ,000 < ,05$), en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023.

Palabras claves: competencias, desempeño, gestión, laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Management by Competition and Labor Performance in the Provincial Municipality of Cañete-Lima, 2023", had as its general objective "Management by Competition and Labor Performance in the Provincial Municipality of Cañete - Lima, 2023". The tools used consisted of Likert scale surveys focused on the evaluation of management by competence and job performance. These surveys underwent extensive reliability and validity analyses, which confirmed their reliability and accuracy.

The hypothetical-deductive methodology was used, with a basic descriptive correlational quantitative approach and a non-experimental descriptive design. The study was addressed to a population of 500 and a sample of 217 administrative staff from the Provincial Municipality of Cañete-Lima, 2023. For the collection of information, the survey technique was used and the data collection instruments were questionnaires, which were thoroughly validated by expert evaluations and tested for reliability using the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The result shows that management by competence and job performance are very highly correlated ($r_s = .934$, $sig = .000 < .05$), in the Provincial Municipality of Cañete-Lima, 2023.

Keywords: skills, performance, management, labor, municipality.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en organizaciones tanto públicas como privadas, la gestión de habilidades humanas juega un papel clave en la actuación laboral de los empleados, con impactos que pueden ser positivos o negativos. Las entidades están capacitadas en comprender profundamente cómo manejar estas competencias para trabajar de manera eficiente y efectiva con las personas, lo cual requiere identificar y entender los factores que inciden en su desempeño y cómo esto se refleja en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

La gestión de competencias es un procedimiento que ayuda a reconocer las habilidades requeridas en cada puesto de trabajo mediante un perfil que puede ser objetivamente cuantificado y evaluado. La meta principal es adoptar un enfoque de gestión nuevo y más holístico en la dirección de recursos humanos, alineado con las estrategias del negocio. En este modelo, es vital examinar los trabajos en función de las competencias necesarias para asegurar la excelencia en la ejecución laboral. Por esta razón, diseñar correctamente el perfil con las habilidades requeridas, alineadas con la cultura de la organización, es esencial para el rendimiento óptimo de los empleados y, por ende, el crecimiento de la organización.

La investigación se encuentra estructurada en nueve secciones principales: en el primer capítulo, se abordó la introducción el planteamiento del problema. Además, en esta sección se formularon tanto el problema general como los específicos, se establecieron los objetivos, las justificaciones

y limitaciones del estudio. El segundo capítulo se centró en el Marco Teórico incluyó aspectos como los antecedentes del estudio a nivel nacional e internacional, el marco teórico en sí y la definición de términos claves. El tercer capítulo presentó las hipótesis, tanto las generales como las específicas de la investigación. El cuarto capítulo abordó la metodología, detallando el tipo de investigación, su diseño, la población de estudio y las técnicas e instrumentos utilizados para el análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo contiene los resultados del estudio, tanto descriptivos como inferenciales. En el sexto capítulo se realizó la discusión de resultados. El séptimo capítulo contiene las conclusiones del estudio. El octavo capítulo incluye las recomendaciones o sugerencias para ser comunicados e implementados por la institución. El noveno capítulo contiene las referencias bibliográficas. Finalmente, en los anexos se incorporan elementos como la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones, todos los cuales respondieron a las determinaciones establecidas por el problema de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Desde el surgimiento de las organizaciones en todo el mundo, ya sean públicas o privadas, se han generado varios problemas en la administración de las habilidades del talento humano, los cuales tienen un impacto en el rendimiento laboral de los empleados. Esta situación puede resultar en un crecimiento o declive dentro de la institución o empresa. De esta manera, la manera en que se manejan las competencias del talento humano se relaciona con la forma en que los empleados se identifican con la empresa y cómo contribuyen al crecimiento de esta a través de su productividad en el trabajo.

En el contexto global, la influencia de la tecnología en la era de la información, junto con la globalización y las transformaciones en la economía mundial, ha llevado a las organizaciones a diferenciarse entre sí en términos de competitividad. En este escenario, el capital humano se eleva por encima de otros activos como los recursos financieros y tecnológicos, y se convierte en el recurso más valioso de una organización. Dentro de este marco, los análisis ocupacionales y todo lo relacionado con la gestión de salarios y sueldos se han incorporado al modelo de gestión por competencias. Este enfoque se ha transformado en una herramienta administrativa y gerencial clave, permitiendo una gestión completa del talento humano, basada en las habilidades necesarias para un rendimiento eficaz, según Lora, H., Castilla, S. y Gómez, M. (2020).

Implementar un enfoque basado en competencias en América Latina es vital para las empresas, ya que busca realzar los valores de los trabajadores en términos de conocimiento, habilidades y actitudes, en línea con las competencias requeridas por la institución. Sin embargo, en la práctica, algunas empresas se limitan a determinar y conectar las competencias que deben tener los empleados en sus diversos roles y áreas laborales, en lugar de reconocer y comprender las competencias que realmente poseen. Esto puede crear una desconexión, ya que los empleados pueden desarrollar habilidades que no están directamente relacionadas con las necesidades de la empresa. LOUFFAT (2012, p. 25).

En Perú, la evaluación y la importancia del desempeño no se define claramente. Muchos trabajadores sienten que las evaluaciones son injustas o mal compensadas, y algunos incluso se muestran reacios a ser evaluados. Además, existe la percepción de que los líderes y gerentes utilizan las evaluaciones como simplemente una herramienta de control o como justificación para un despido. Lo que a menudo se pasa por alto es que estas evaluaciones pueden ofrecer una visión regular del desempeño de un empleado, lo cual podría llevar a promociones e incluso aumentos de salario. Por el lado negativo, estas evaluaciones pueden impactar la autoestima de los trabajadores si sienten que no están contribuyendo de manera significativa a la empresa.

Según Fischman (2017, párr. 2), la mitad de los individuos considera que su evaluación de desempeño no es justa. Además, para uno de cada cuatro empleados, no hay nada que desprecien más en su vida laboral que las

evaluaciones de desempeño. Un 28% de los gerentes en el área de recursos humanos cree que los supervisores y gerentes simplemente completan los formularios de evaluación de desempeño para cumplir con una formalidad y dejar el asunto atrás. El lado positivo de estas evaluaciones es que ofrecen a las personas información regular sobre su rendimiento, lo que puede llevar a establecer una meritocracia en cuanto a promociones y aumentos salariales. Sin embargo, el aspecto negativo es que muchas personas ven este proceso como una tarea burocrática sin valor real.

En la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, a pesar de que la gestión por competencias abarca la identificación de perfiles adecuados para la descripción de cargos, la selección, formación y capacitación, evaluación y desarrollo continuo de roles, existen varios obstáculos en la gestión del talento humano. Estos problemas radican principalmente en la escasez de candidatos que se ajustan al deseado y en la falta de liderazgo en departamentos para supervisar adecuadamente. Así, se puede concluir que en la municipalidad la evaluación inicial que se realiza al personal es a través del análisis de sus currículos, referencias y habilidades generales, sin disponer de un esquema de evaluación continua que permita monitorear indicadores o competencias en relación con su rendimiento administrativo.

Inicialmente, el responsable de un área detecta una necesidad y la comunica al departamento administrativo. Luego se organiza una convocatoria, y se procede a evaluar varios perfiles. Después de esta evaluación, los candidatos seleccionados son dirigidos a una entrevista personal con el encargado del área, concluyendo así el proceso de selección.

En este marco, la investigación presentada en esta tesis ofrece una propuesta para determinar cómo la gestión por competencias se relaciona con el rendimiento laboral. Los hallazgos de este estudio permitirán comprender si las dimensiones e indicadores de ambas variables están adecuadamente definidas, con el objetivo de fortalecer las habilidades requeridas para los diferentes roles dentro de la Municipalidad Provincial de Cañete (MPC) -Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023?

¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023?

¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023?

¿De qué manera la remuneración por compensaciones del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar de qué manera la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Determinar si el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima.

Determinar si la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima.

Determinar si la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la MPC - Lima.

Determinar si las remuneraciones por compensaciones del personal se relacionan con el desempeño laboral en la MPC - Lima.

1.4. Justificación

1.4.1. *Justificación teórica*

Esta investigación facilita la aplicación y verificación de las teorías existentes entre la gestión de competencias y el rendimiento laboral de los empleados en la MPC - Lima. El objetivo es que esto conduzca a un desarrollo y fortalecimiento de la estructura organizacional de la municipalidad.

1.4.2. Justificación social

El estudio permitirá analizar que las variables de estudio, las predictivas como inciden en la variable explicativa, a fin de establecer correlaciones causales, que le dan el sustento científico y social.

Esta investigación se centra en el equipo profesional de la MPC - Lima, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral de los trabajadores y mejorar la gestión por competencias dentro de la organización, particularmente mediante la Subgerencia de Recursos Humanos. No obstante, los resultados de este estudio también podrían ser aplicables por cualquier otra empresa u organización que desee comprender la manera en que la gestión por competencias podría impulsar el rendimiento laboral en su propia estructura.

1.4.3. Justificación metodológica

El objetivo es validar que la metodología empleada en las herramientas de gestión por competencias tiene una conexión directa con el rendimiento laboral en la MPC, ubicada en Lima.

1.5. Limitación de la investigación

1.5.1. Limitación teórica

Durante su desarrollo, este estudio considerará la literatura pertinente relacionada con la gestión por competencias y su impacto en el desempeño laboral. Incluirá la validación de los instrumentos a través de expertos, así como la evaluación del coeficiente alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento. Además, se utilizará la

correlación de Spearman con el objetivo de identificar la relación entre las dos variables que se están investigando.

1.5.2. Limitación temporal

Esta investigación se llevará a cabo en un lapso de 03 meses, desde junio de 2023 hasta agosto de 2023.

1.5.3. Limitación espacial

Esta investigación se llevará a cabo utilizando como fuente principal la información de la MPC, ubicada en San Vicente de Cañete - Lima.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

González, Román y Bermeo (2021), Ecuador. En su exploración plantearon como objetivo encontrar la concordancia que presenta la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las instituciones privadas. Siendo un estudio descriptivo y correlativo, además aplicaron encuestas a un grupo de colaboradores. Dentro de los hallazgos se evidenció que hubo una correlación de 0,186 y una significancia de 0,055, encontrándose dentro del rango positivo bajo, lo cual significa que se presenta un nexo entre ambos elementos indagados. Concluyendo que el mejor indicador de la satisfacción laboral de un sujeto es un puesto en el que pueda utilizar sus habilidades y que coincida con sus intereses.

Guerrero et al. (2021), en Venezuela, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de evaluar la situación actual respecto a la evaluación del desempeño del personal administrativo en las instituciones universitarias. Mediante un estudio de tipo descriptivo y correlativo, y aplicando cuestionarios a un conjunto de colaboradores, llegaron a la conclusión de que es crucial implementar una herramienta de evaluación enfocada en competencias laborales. Esta debería reemplazar el modelo utilizado hasta el momento, fundamentándose en descubrimientos acorde a las metas de rendimiento individual.

Díaz (2020), en Colombia, llevó a cabo una investigación con la finalidad de describir la importancia de la evaluación de desempeño por competencias en la gestión del talento humano en una microempresa. A través de un estudio descriptivo y correlativo, y mediante la aplicación de encuestas a un conjunto de colaboradores, llegó a la conclusión de que la evaluación del desempeño facilitó el cumplimiento de estándares de calidad en la organización. Esto se logró al enfocarse en el crecimiento conforme a un modelo de GC, que permitió al personal laboral alcanzar un nivel de empoderamiento y uso de habilidades que algunos desconocían que poseían. Se encontró una correlación de $R_s=0,642$ entre las variables estudiadas.

Vargas Echeverría, S. y Flores Galaz, M. (2019) llevaron a cabo una investigación con el propósito de averiguar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral influyeron como factores predictores en el desempeño laboral de los bibliotecarios en Mérida, Yucatán, México. En el estudio participaron 193 bibliotecarios, 74 hombres (38,30%) y 114 mujeres (59,10%), de diversas bibliotecas universitarias y especializadas en la ciudad de Mérida. Los investigadores utilizaron el análisis de regresión múltiple (paso a paso) para procesar los datos de la muestra completa y también separadamente por género.

Morales (2018), Ecuador. En su exploración planteó como objeto examinar cómo la GC influye en el desarrollo del talento humano. Siendo un estudio descriptivo y correlativo, además empleó encuestas

a 59 trabajadores. Llegando a concluir que se demostró que el 50% de las cooperativas cuentan con gestión del conocimiento, de los cuales los socios a nivel estratégico y táctico que conocen sobre la experiencia de su unidad en base a la gestión experimentan mayor motivación en comparación con el personal de las cooperativas.

Martínez y Cardona (2017), Colombia. En su exploración plantearon como objetivo diseñar un modelo de GC para la empresa Multimasivos LTDA. Siendo un estudio descriptivo y correlativo, además aplicaron encuestas a un grupo de colaboradores. Concluyendo que se realizó una caracterización del personal de la empresa y se estableció que según el género de los empleados el 66,7% son mujeres y el 33,3% restante corresponde a hombres. En cuanto al nivel educativo del personal, se reveló que la empresa cuenta con grado de bachiller y el 50% de los empleados que laboran en puestos operativos y de apoyo tienen estudios superiores, el 33,3% y el 16,7% técnico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cruz (2021), Perú. Llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar la conexión entre la GC y la productividad laboral en la fuerza de ventas de Epson Perú. En este estudio descriptivo y correlativo, se aplicaron encuestas a 120 colaboradores, concluyendo que, aunque existe una relación entre la gestión en la dimensión de competencias centrales (modelo delta) y la productividad de la fuerza de ventas, los resultados no fueron estadísticamente significativos.

Llanque (2020), Perú. Realizó una investigación con el propósito de averiguar cómo la GC afecta la productividad laboral en el área administrativa. Este estudio descriptivo y correlativo involucró encuestas a 66 colaboradores y redujo la regresión logística ordinal para analizar los datos. Los resultados mostraron que la GC influye en la productividad laboral del área administrativa, con el coeficiente de Nagelkerke indicando que el 45,30% de la diferencia en la productividad laboral se debe a la GC.

Chávez (2019), Perú. Llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre la GC y la productividad laboral. Utilizando un enfoque descriptivo y correlativo, y aplicando encuestas a 26 colaboradores, concluyó que existe un vínculo entre ambas variables, con una influencia de $r_s = 0,624$. La conclusión resaltó la necesidad de enfocarse en fortalecer las habilidades de los socios de cooperación y priorizar el desarrollo y la educación de la gestión, antes de enfocarse en el servicio al cliente. Esto, a su vez, crea una ventaja competitiva esencial para la supervivencia de cualquier entidad.

Peche (2019), Perú. Realizó un estudio con el propósito de analizar la influencia de la GC en la productividad laboral de los empleados. En este estudio descriptivo y correlativo, se aplicaron encuestas a 42 individuos, encontrando una significancia con un valor $t = 0.736$ y un nivel de significancia menor al 5% estándar ($P < 0.005$). Esto llevó a la aceptación de la hipótesis, demostrando así que la GC tiene un impacto en la productividad laboral de los colaboradores del

Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, en el año 2019.

León (2018), en Perú, llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar si existe una conexión entre la gestión por competencias y la productividad laboral. Utilizando un enfoque descriptivo y correlativo y aplicando encuestas a 44 participantes, el análisis RHO de Spearman reveló un resultado de 0,827, con una $p=0,000$. Este resultado permite aceptar de manera concluyente la hipótesis y afirmar que hay una relación clara entre la gestión por competencias y la productividad laboral en la empresa THICEGEN S.R.L.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión por competencias

Cruzata y Deroncele (2017) argumentan que la formación de competencias se ve como una ruta segura hacia la consecución de metas en el entorno laboral, y citan a Ulloa (2015) y Deroncele (2015) en apoyo de esta afirmación. Según estos autores, la formación de competencias es una herramienta preciosa para potenciar el rendimiento tanto a nivel individual como organizacional, ya que se centra en lo que los empleados podrán lograr en el futuro. Esto es clave para maximizar los conocimientos de los trabajadores, aprovechar sus habilidades al máximo y aumentar la calidad de su trabajo.

Por otro lado, Ramírez (2020) señala que el enfoque basado en competencias se ha erigido como una de las ideas contemporáneas

clave para vincular los procesos de formación con el mercado laboral. Sin atenerse a una posición epistemológica concreta, el concepto de competencias ha experimentado una evolución en las últimas décadas, alcanzando una notoriedad internacional significativa en el presente.

En la actualidad, el concepto de competencias es una idea prevalente y se puede interpretar de diversas maneras. Generalmente, se concibe como una estructura compleja compuesta por atributos como habilidades, conocimientos, actitudes y valores, los cuales son evaluados en contextos específicos (Costa Rica, Gobierno de la República, 2017). La incorporación de este concepto en los procesos educativos ha crecido constantemente, alineándose con las políticas actuales que buscan preparar a los individuos para el mundo laboral.

Marín (2021) destaca que el enfoque de competencias ha ganado terreno en la gestión de recursos humanos en empresas y organizaciones de diversas índoles. La adopción de este enfoque se justifica por las ventajas que aporta a la administración del personal, permitiendo una gestión más eficaz y eficiente. Como resultado, este enfoque contribuye a la utilidad y rentabilidad de la empresa. La aplicación del enfoque de competencias requiere la utilización de técnicas específicas para evaluar y desarrollar el comportamiento de los empleados, siempre en relación con las demandas del puesto de trabajo.

Mendieta-Ortega, Álvarez y Narváez (2020) presentaron una investigación sobre un modelo de gestión de competencias que asiste

a la coordinación de Contratación en la selección del personal adecuado para diferentes roles. Este enfoque no solo ayuda en la elección del personal basado en su nivel de educación y experiencia previa, sino que también proporciona una guía para la coordinación de la formación y capacitación. De esta forma, permite desarrollar un plan de entrenamiento específico para mejorar el rendimiento de los empleados según su puesto.

Por otro lado, Guzmán, Paternina y Flórez (2020) enfocaron su estudio en un modelo de gestión de competencias que se centra en las habilidades de conocer, hacer y ser, tal como lo sugiere Morin y McClelland. El propósito de su investigación fue exponer los fundamentos, definición y conceptualización de este modelo, así como sus ventajas para las organizaciones que lo adoptan. Utilizando un enfoque descriptivo y cualitativo, revelaron que los beneficios para la empresa incluyen la gestión, el fortalecimiento y el desarrollo del talento humano. Además, la implementación de este modelo puede aumentar la eficiencia y eficiencia de la organización, reducir la rotación de personal y contribuir al valor agregado, apoyando así el logro de la misión y visión de la empresa.

2.2.2. *Desempeño laboral*

Montenegro y Valenzuela (2019) destacaron que el rendimiento en el trabajo es crucial ya que el empleado demuestra su máxima capacidad en sus funciones, obteniendo resultados positivos en su rol y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Indacochea, Porraspita y Ganchozo (2018) señalaron que los análisis sociales relacionados con ciencia y tecnología se han establecido como un campo sólido en las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel global. Estas instituciones enfrentan constantemente el reto de optimizar su rendimiento laboral para intensificar la competitividad. Esto se logra a través de sistemas que promueven la adaptación o innovación tecnológica, impulsando el mejoramiento constante de capacidades y habilidades que distinguen a un individuo de alto rendimiento de otro con desempeño más bajo. Es fundamental reconocer que cada persona tiene emociones y capacidades únicas, como creatividad y adaptabilidad, influenciadas por su experiencia laboral y su desempeño en su posición. El objetivo es valorar adecuadamente el rendimiento de los empleados, teniendo en cuenta múltiples factores esenciales al evaluar su desempeño.

Medina, Andino y Analuiza (2019) describen el desempeño laboral desde la perspectiva del método Dacum, enfocándose en cuatro áreas principales: actitud, personalidad, percepción y aprendizaje. Estas dimensiones abarcan variables como la dedicación, el trabajo en equipo, las habilidades y la satisfacción en el trabajo.

Guzmán (2018) define el desempeño laboral como la forma en que un trabajador lleva a cabo sus tareas para ayudar en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Araujo y Colina (2018) enfatizan que el análisis del desempeño es crucial para crear estrategias que mejoren la eficacia de cada individuo en su función laboral.

Guartán y Valarezo (2019) explican que el desempeño laboral actual se puede evaluar mediante una revisión en la cual el empleado demuestra sus habilidades profesionales a nivel individual. Este proceso se considera esencial para el éxito de la organización, y se emplean varios factores para facilitar una estimación precisa del rendimiento de los empleados. Hay diversos métodos de evaluación, como el uso de software o el aprendizaje basado en la experiencia, dependiendo de los objetivos de cada organización. La última opción es común en el contexto del artículo, y también se examinan los factores que influyen en el rendimiento personal, con el fin de determinar las pautas estratégicas para la formación y el desempeño.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Gestión por competencias*

Alles (2007) describe la gestión por competencias como una estrategia que se enfoca en identificar y desarrollar las habilidades clave para cada rol, alineando las competencias de los empleados con los objetivos organizacionales para mejorar el rendimiento general. Por otra parte, competencia se refiere a las cualidades de personalidad y comportamientos que conducen a un desempeño exitoso en una posición laboral. Estas características pueden variar según el puesto y también pueden diferir entre diferentes empresas y organizaciones.

2.3.2. Desempeño Laboral

El desempeño se refiere a cómo los empleados llevan a cabo sus tareas. Se evalúa a través de revisiones de rendimiento, considerando aspectos como la capacidad de liderazgo, habilidades y productividad. Es un comportamiento observable en las personas y que solo puede ser descrito con la colaboración del trabajador en cuestión.

Conceptualmente, el desempeño se refiere a la eficacia de los empleados en una organización, y es esencial para su funcionamiento. Incluye la forma en que el individuo lleva a cabo su trabajo y su satisfacción laboral. Esto es discutido en "Gestión del Talento Humano" por Chiavenato (2009).

2.3.3. Selección de personal

Torres, Velásquez y Hernández-González, JW (2020) enfatizan la importancia de la selección de personal en la actualidad, un proceso que involucra la planificación, análisis y aplicación de métodos para encontrar, adaptar e integrar candidatos de calidad para un puesto en la organización. El perfil de un seleccionador debe incluir habilidades como planificar, analizar y anticipar necesidades actuales y futuras, determinar el método de selección más apropiado y ajustar e integrar al empleado a través de la inducción.

Torres (2018) sugiere un proceso de selección en siete pasos para agregar valor a la organización: 1) Evaluar las hojas de vida en relación con el anuncio; 2) Identificar la congruencia de los valores del

candidato con la filosofía de la empresa; 3) Comprender los elementos clave del puesto; 4) Determinar el método de selección y las pruebas; 5) Planificar actividades para evaluar conocimientos, habilidades y actitudes; 6) Seleccionar al menos dos posibles candidatos; 7) Involucrar a la alta gerencia en la entrevista final. Estos pasos buscan lograr una ventaja competitiva, encontrar el mejor perfil de trabajo y asegurar condiciones estratégicas óptimas para el funcionamiento efectivo de la unidad laboral, en línea con la política institucional.

2.3.4. Capacitación de personal

Basualto y Sisto (2017) señalaron que la capacitación es clave para aumentar la productividad en la economía, aplicable tanto a empleados de empresas como a individuos con bajos ingresos fuera del mercado laboral. Pérez, Vilariño y Ronda (2016) enfatizaron que las organizaciones actuales se encuentran en entornos cambiantes y dinámicos, lo que requiere adaptaciones constantes para cumplir con los objetivos estratégicos. Para enfrentar estos cambios, se necesitan programas de capacitación que transmitan nuevos conocimientos mediante el aprendizaje humano. La implementación de tales programas exige una evaluación de los recursos humanos para lograr la capacitación y el desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias.

Por su parte, Díaz (2018) destacó que la capacitación del personal ha experimentado cambios con el paso del tiempo, especialmente debido a las transformaciones tecnológicas. La falta de tecnología moderna en muchas empresas ha impactado negativamente

en la productividad, el crecimiento y la supervivencia de estas. La capacitación está relacionada con la competitividad y es esencial para lograr prácticas laborales más eficientes. Esto se logra fortaleciendo los conocimientos que influyen directamente en el desempeño de la organización. Además, es vital determinar las necesidades de capacitación y alinearlas con los objetivos empresariales.

2.3.5. *Compensaciones de personal*

En su artículo sobre las estrategias de compensación y su conexión con el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas superiores en México, Manríquez et al. (2017) subrayan que el compromiso de los empleados es un fuerte indicador de vinculación emocional con la organización. Argumentan que este compromiso puede incrementarse si la organización implementa una estructura de compensaciones efectiva, en la cual los empleados se sientan cómodos trabajando con un salario seguro y adecuado a su desempeño.

Por otro lado, Terán (2017) en su estudio llevado a cabo en Arequipa, define el salario emocional como las recompensas no monetarias y ventajas que reciben los empleados dentro de una organización. Este tipo de salario está ligado a la satisfacción del empleado e incluye factores como el ambiente laboral, el reconocimiento, la motivación y el sentido de pertenencia, todos los cuales influyen en el rendimiento y el desempeño de los trabajadores. El estudio destaca la importancia de proporcionar condiciones de

trabajo beneficiosas y señala una consecuencia directa entre el salario emocional y el desempeño laboral. El salario emocional se ha convertido en un elemento esencial de motivación, ya que ayuda a los empleados a trabajar con mayor tranquilidad y reduce el estrés laboral. Además, se sostiene que existe una fuerte conexión entre el salario tradicional y el salario emocional, ya que ambos tienen un impacto significativo en el rendimiento de un empleado.

2.3.6. Reclutamiento de personal

Torres, Velásquez y Hernández (2020) explican que el reclutamiento se puede definir como un procedimiento encaminado a buscar de manera oportuna, eficiente y con adecuada cantidad y calidad, candidatos con potencial para llenar una posición vacante. Cualquier acción de reclutamiento implica una dimensión social; involucra una interacción entre dos partes, el reclutador (organización) y el reclutado (posible empleado), donde a través de información proporcionada previamente por la organización al posible empleado, se establece una comunicación entre las partes que da lugar a la interacción social. En la actualidad, es de suma importancia ser enérgicos en el proceso de búsqueda de candidatos, siendo necesario adoptar un enfoque proactivo para atraer a futuros empleados (Dessler, 2000), ya que la demanda de trabajo está en constante aumento y los candidatos más calificados suelen dirigirse a las ofertas que les resultan más interesantes. El objetivo del reclutador no debe limitarse a la mera presentación de oportunidades a través de diversas fuentes, sino que

debe centrarse en hacer que estas ofertas sean atractivas y transparentes. Es en este punto en el cual las organizaciones deben destacar como atractivas para el mercado laboral, demostrando buenas prácticas laborales, comerciales e incluso de responsabilidad social.

2.3.7. Actitudes

Vargas, Barrientos y Llontop (2017) señalaron que la disposición del personal está vinculada con restricciones temporales, situaciones insatisfactorias, aspectos culturales, creencias en torno al riesgo y su percepción sobre las tareas que desempeña.

Por otro lado, el autor Osorio (2015) define distintas dimensiones de la variable actitud del personal: (1) Cognitiva, que implica un proceso intelectual en el cual se involucra la asimilación inicial de información, seguida de análisis y argumentación; (2) Conductual, que representa la evaluación por parte del individuo sobre aceptar o rechazar llevar a cabo una acción específica; y (3) Afectiva, que se refiere a los sentimientos favorables o desfavorables hacia un objeto social, expresándose a través de acciones o estímulos.

2.3.8. Conocimiento

García (2018) describe la gestión del conocimiento como un conjunto de estrategias y acciones diseñadas para aprovechar el conocimiento con el propósito de generar valor en las organizaciones. Esta concepción se fundamenta en supuestos que reconocen la importancia del conocimiento como un factor fundamental para la productividad, ya sea en la resolución de problemas, la actuación en

contextos de incertidumbre o la innovación de nuevos productos y servicios.

Esta prioridad asignada al conocimiento no solo se justifica en el ámbito de las organizaciones y las entidades económicas, sino que también se integra en un ciclo más amplio de cambios económicos, sociales y tecnológicos que tuvieron lugar tras la Segunda Guerra Mundial. Como resultado de estos cambios, emergieron características notables, como la capacidad de transmitir información de manera dinámica a través de medios tecnológicos y la expansión de los límites geográficos en función de la maximización de las ganancias.

2.3.9. Habilidades

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (2023), la habilidad se define como la capacidad y disposición para realizar algo, así como la gracia y destreza en llevar a cabo acciones que añaden ornamento a la persona. También hace referencia a las acciones realizadas con gracia y destreza, e incluso a un ingenioso enredo urdido con habilidad y astucia. Partiendo de estas definiciones, se exponen de manera más amplia los conceptos presentados por diversos autores para describir las habilidades blandas.

Ortega (2016), por su parte, define las habilidades blandas o no cognitivas como actitudes y prácticas que influyen en la forma en que un individuo aborda el aprendizaje y se relaciona con su entorno. Los investigadores y profesionales utilizan una variedad de términos para caracterizar este tipo de habilidades, incluyendo competencias

"blandas", habilidades socioemocionales, aptitudes sociales y emocionales, atributos de carácter o características de personalidad.

Las habilidades blandas representan un término sencillo que engloba un conjunto intrincado de características personales que contribuyen a que un individuo desempeñe un papel positivo y aportador en cualquier entidad. Dentro de las habilidades sociales se encuentran cualidades individuales como una mentalidad positiva, habilidades comunicativas, capacidad de planificación y organización, pensamiento crítico, aptitud para el trabajo en equipo, entre otras (National Soft Skills Association, 2019).

El Banco de Desarrollo (2016) sostiene que las habilidades socioemocionales, también denominadas habilidades blandas o transferibles, abarcan un amplio abanico de aptitudes que pueden adquirirse en diversos contextos, como la escuela, el ámbito laboral, el hogar y el voluntariado, y que resultan pertinentes en cualquier tipo de ocupación.

En un artículo, Ortega (2017) menciona que estas capacidades constituyen un conjunto de destrezas que facilitan un mejor desempeño en las interacciones laborales y personales. Los expertos en educación concuerdan en que enseñar habilidades técnicas resulta mucho más directo que instruir en habilidades blandas.

2.4. Definición de Términos básicos

- **Escala de Likert**

Las escalas de valoración y estimación de tipo Likert son empleadas para evaluar la percepción de una variable cualitativa que, debido a su naturaleza, implica un cierto grado de orden (Lee y Joo, 2019). Estas escalas han sido extensamente aplicadas en investigaciones sociales, donde se capturan percepciones no cuantitativas relacionadas con temas específicos.

- **Alfa de Cronbach**

Se trata de una fórmula genérica utilizada para calcular la confiabilidad de una herramienta en la cual las respuestas a los elementos son dicotómicas o comprenden más de dos valores (Cortina, 1993), como se observa en una escala de actitudes con respuestas tipo Likert.

- **Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)**

La correlación de Spearman, también denominada rho de Spearman corresponde a la contraparte no paramétrica de la correlación de Pearson. Se emplea en situaciones que involucran variables cuantitativas con distribución libre o datos ordinales.

- **Gestión**

La gestión comprende un conjunto de procesos y actividades ejecutados con el propósito de alcanzar un objetivo específico. En términos más amplios, la gestión engloba una secuencia de labores llevadas a cabo con el propósito de lograr una meta predefinida.

- **Competencia**

Están constituidas por las destrezas, aptitudes y saberes de un individuo que le permiten desempeñar una tarea de manera eficaz.

- **Gestión por competencias**

Representa un instrumento efectivo en la administración del cambio y la optimización de la gestión. A través de esta herramienta, la administración de los recursos humanos logra una simplificación de gran importancia en períodos de cambio u optimización en la organización. Proporciona una evaluación constante del rendimiento de manera generalizada.

- **Conocimiento**

El conocimiento consiste en los datos y destrezas que las personas obtuvieron mediante sus facultades mentales. La adquisición de conocimiento se logra gracias a la habilidad innata de los seres humanos para reconocer, examinar y analizar los acontecimientos y la información que los rodea.

- **Habilidad**

Alude a la capacidad de llevar a cabo acciones. Refleja la manera en que se utiliza y pone en práctica el juicio, ya sea para resolver problemas o situaciones, introducir innovaciones o establecer condiciones.

- **Juicio**

El juicio constituye un proceso cognitivo mediante el cual se establece la afirmación o negación de una idea en relación con otra. La capacidad de emitir juicios personales implica la habilidad de plantear hipótesis o juicios provisionales. Asimismo, este también hace referencia a la evaluación de la inocencia o culpabilidad de un individuo o conjunto de personas ante una figura de autoridad, designada debido a su competencia para impartir justicia.

- **Actitud**

Una actitud es una predisposición cognitiva y neuronal, que se estructura a partir de la vivencia y ejerce un impacto orientador o activo en las respuestas del individuo ante diversos objetos y situaciones.

- **Desempeño laboral**

Son conductas visibles dirigidas hacia un objetivo, en las cuales la persona demuestra su intención y habilidad para llevarlas a cabo, siempre y cuando las circunstancias sean propicias para lograrlo.

- **Evaluación de desempeño**

Se trata del reconocimiento, cuantificación y gestión del rendimiento de los individuos en las entidades.

- **Identificación del desempeño**

Se basa en la evaluación de funciones laborales y tiene como objetivo identificar las áreas laborales que deben ser consideradas al medir el rendimiento.

- **Medición del desempeño**

Constituye el núcleo del sistema de evaluación y tiene como propósito establecer cómo se puede contrastar el rendimiento con estándares objetivos específicos.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La GC se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

La capacitación del personal se relaciona significativamente el desempeño laboral desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Las remuneraciones por compensaciones del personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión por competencias

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍNDICES | ESCALA DE MEDICIÓN | MÉTODO Y TÉCNICA |
|--|---|---|---|---|-------------------------------|---|---|
| Variable 1: Gestión por Competencias | Alles (2007) describe la gestión por competencias como una estrategia que se enfoca en identificar y desarrollar las habilidades clave para cada rol, alineando las competencias de los empleados con los objetivos organizacionales para mejorar el rendimiento general. | Es un enfoque que busca fortalecer las habilidades esenciales para cada rol y alinearlas con los objetivos de la organización para mejorar el rendimiento general. Por lo tanto, se mide con 4 dimensiones: selección, capacitación, reclutamiento y compensaciones del personal. | Selección de Personal Capacitación de personal Reclutamiento de personal Remuneraciones-Compensaciones de personal | - Curriculum vitae - Entrevista - Contratación - Presupuesto para Capacitación - Capacitación Plan o programa de Capacitación - Convocatoria por - Costo contratación - Base del sueldo y - Equidad distribución - Justa | 1-6 7-11 12-15 16-20 | Ordinal – Escala de Likert 1: Totalmente de acuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED) 3: Indiferente (I) 4: De acuerdo (DA) 5: Totalmente de acuerdo (TDA) | Método – Hipotético – deductivo Técnica Encuesta |

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INDICES | ESCALA DE MEDICIÓN | MÉTODO Y TÉCNICA | |
|-------------------------------------|--|---|---|---|------------------------|---------------------------------|---|---|
| Variable 2: Desempeño laboral | El desempeño laboral se refiere a la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva dentro de una organización. Este aspecto es crucial para el funcionamiento de la empresa y también incluye el grado de satisfacción que experimentan en su puesto de trabajo. (Chiavenato, 2009) | El desempeño laboral es la efectividad con que los empleados realizan sus tareas y su nivel de satisfacción en el trabajo, ambos esenciales para el buen funcionamiento de la organización. Por tanto, se medirá por medio de tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. | Conocimientos Habilidades Actitudes | - Adquisición de conocimientos - Orientación de resultados - Trabajo en Equipo - Medición de actitudes - Conductas - Valores | de de de | 21-24 25-34 35-44 | Ordinal – Escala de Likert 1: Totalmente de acuerdo (TED) 2: En desacuerdo (ED) 3: Indiferente (I) 4: De acuerdo (DA) 5: Totalmente de acuerdo (TDA) | Método Hipotético – deductivo Técnica Encuesta |

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

Es considerada básica porque proporciona los cimientos para la investigación aplicada o tecnológica; y se la cataloga como fundamental debido a que es esencial para el avance de la ciencia (Vázquez, 1984).

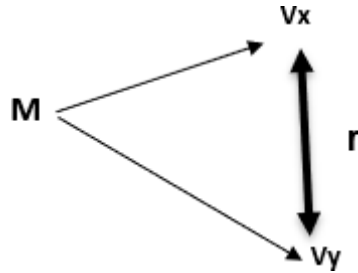
El nivel de alcance correlacional tiene como propósito medir el grado de relación o asociación entre dos variables o categorías utilizando un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para Abrauch (1983), un nivel correlacional, también llamado alcance correlacional, busca evaluar la conexión entre dos variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas. Asimismo, a través de la medición de una variable, se llega a entender el comportamiento de la otra variable. Tamayo (2003) señala que, en los estudios correlacionales, no es posible ejercer un control experimental y no conducen a establecer una relación de causalidad entre variables. No obstante, estos estudios constituyen un primer paso para empezar a identificar vínculos causa-efecto. Estas perspectivas son análogas a lo propuesto por Vázquez (2006), quien indica que el propósito de este tipo de investigación es determinar con precisión si existe o no una correlación entre dos variables, así como establecer la intensidad de dicha relación

4.1.2. Diseño de investigación

Además, el diseño es de tipo no experimental y transeccional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque aborda fundamentos

en un solo periodo de tiempo, con el objetivo de identificar variables y analizar la relación en un momento específico (p. 151).

A continuación, se presenta el esquema del nivel correlacional.



Dónde:

M: Muestra considerada para el estudio.

Vx: Gestión por competencia.

Vy: Desempeño laboral.

r: Relación de Vx y Vy.

4.2. Método de investigación

Se utilizó un enfoque hipotético-deductivo, ya que el estudio partió de ideas concretas para llegar a conclusiones de carácter general. Según lo señalado por Sánchez y Reyes (2015), este enfoque se considera como un protocolo que implica una serie de pasos a seguir. Sin embargo, en el caso específico del enfoque hipotético-deductivo, se plantean estrategias de razonamiento destinadas a llevar a cabo una investigación. Este enfoque se aplica cuando se cuenta con una idea que puede ser explicada mediante esta metodología.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según Bernal (2010), la población se define mediante su contexto y la presencia de características compartidas, es decir, se trata de individuos que presentan ciertos rasgos semejantes y que son objeto de interés para inferencias. En correspondencia con esto, la población bajo análisis en la presente investigación se compone de 500 profesionales administrativos que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima en el año 2023.

4.3.2. Muestra

Se define como una porción reducida de la población, y en este escenario, será conformada por 217 profesionales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete. El cálculo de la muestra se realiza utilizando la fórmula propuesta por Arkin y Colton (1995), en la cual se consideran los valores de $N=500$, $Z=1.96$, $d=0.05$, $P=Q=0.5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (500 * 1,962 * 0.5 * 0.5) / (0.5 * 0,5 (500 - 1) + (1.962 * 0.5 * 0.5)) = 217.35$$

$$n = 217$$

n = número de elementos de la muestra

N = número de elementos de la población

P = Probabilidad que una parte de la población esté incluida en la muestra

Q= Probabilidad que una parte de la población no esté incluida en la muestra

En este caso $P = Q = 0.5$

Z= Nivel de significancia, $Z = 1.96$

d = error estándar de medición (mide la precisión o confiabilidad de los resultados muestrales)

En cuanto al muestreo, se optó por el método de muestreo aleatorio simple, debido a que todos los individuos o elementos de la población son seleccionados al azar, otorgándoles a cada uno la misma posibilidad de formar parte de la muestra (Carrasco, 2019, p. 241).

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación actual se llevará a cabo en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Se empleó la técnica de encuesta, que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información en función de las particularidades de la variable que se pretende investigar, tal como lo define Sampieri (2011). Esta técnica se utilizará para recopilar información de los profesionales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima.

4.5.2. Instrumentos para la recolección de la información

El instrumento empleado es el cuestionario, el cual se caracteriza por ser un medio mediante el cual se obtienen las opiniones de los encuestados a

través de una serie de preguntas diseñadas para ser posteriormente analizadas, tal y como lo describe Valderrama (2016). Mediante este enfoque, es posible recolectar información a través de un conjunto de preguntas presentadas en un formato físico o virtual, que se entregarán a cada trabajador para su respuesta.

En este sentido, se utilizaron cuestionarios específicos para cada variable, los cuales fueron administrados en persona. Los cuestionarios son los siguientes:

Para evaluar la variable de gestión por competencias, se empleó el cuestionario compuesto por 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones. Cada ítem se califica en una escala de cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

En cuanto al cuestionario de desempeño laboral, consta de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones. Similarmente, los ítems se valoran en una escala de cinco opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

4.5.3. *Confiabilidad y validez de los instrumentos*

La consistencia se logra cuando se obtienen resultados consistentes en repeticiones del uso del instrumento, tal como menciona Salinas (2016). Se evalúa a través de la repetición de los fenómenos estudiados, y a medida que se realizan más repeticiones de manera secuencial, mayor será la fiabilidad de su aplicación.

Para la prueba piloto, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual involucró la participación de 30 profesionales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima. El instrumento utilizó una escala tipo Likert (con múltiples opciones de respuesta), y posteriormente se migró a Excel antes de procesarse con el programa SPSS Versión 25.0 (ver anexo 3).

En cuanto a la validez, según Iraossi (2011) se refleja en la medida en que el instrumento es capaz de evaluar la variable bajo estudio. En este caso, se estableció utilizando el método de juicio de expertos, que implica obtener la opinión de personas con experiencia en el campo. Los especialistas que ofrecieron sus puntos de vista sobre los instrumentos son los siguientes: (ver anexo 3).

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Esta investigación se llevará a cabo mediante el análisis estadístico de una muestra aleatoria compuesta por 217 profesionales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima. Para este propósito, se empleará la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, con el objetivo de evaluar la relación estadística entre las variables de Gestión por Competencia y Desempeño Laboral.

El proceso de análisis de datos se llevará a cabo utilizando el programa estadístico SPSS 25 para Windows. Esto permitirá examinar la relación entre las Gestión por Competencia y sus dimensiones (Reclutamiento de Personal, Capacitación de Personal, Selección de Personal y Remuneración por compensaciones de personal) en relación con la variable de Desempeño Laboral.

4.7. Aspectos éticos en Investigación

En el marco de este proyecto, no se realizarán alteraciones en el entorno actual donde se lleva a cabo la investigación. Además, los profesionales administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, quienes son el enfoque del estudio, tienen conocimiento y han otorgado su consentimiento para acceder a la información. La investigación se basa en una descripción precisa de la situación actual y los aspectos bajo análisis no presentan ningún riesgo que afecte el bienestar físico o psicológico de los participantes en estudio.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados de Gestión por competencias

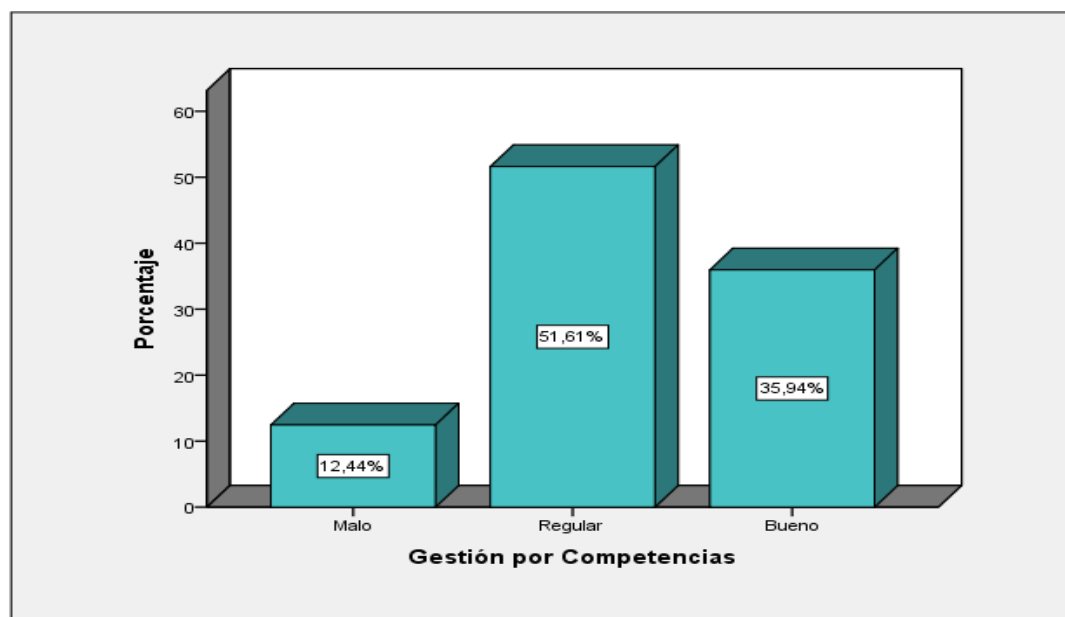
Tabla 3

Distribución de frecuencias de Gestión por Competencias

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Malo | 27 | 12,4 |
| Regular | 112 | 51,6 |
| Bueno | 78 | 35,9 |
| Total | 217 | 100,0 |

Figura 1

Niveles de la variable Gestión por Competencias



La información presentada en la tabla 3 y la figura 1 referente a la variable de GC revela que un 27 (12.4%) de los participantes perciben un nivel deficiente, mientras que el 112 (51.6%) expresan un nivel moderado. De manera similar, 78 (35.9%) participantes indican un nivel satisfactorio. De

acuerdo con estos resultados, prevalece la evaluación de nivel moderado en la variable de GC.

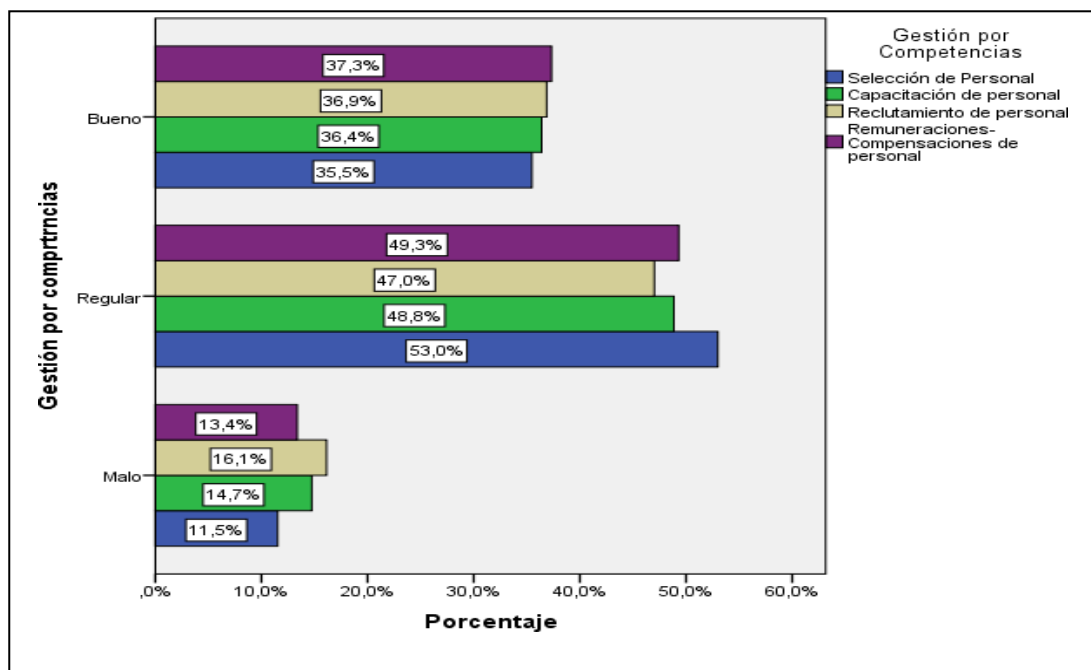
Tabla 4

Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Liderazgo directivo

| Dimensiones | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---------|------------|------------|
| Selección de Personal | Malo | 25 | 11,5% |
| | Regular | 115 | 53,0% |
| | Bueno | 77 | 35,5% |
| Capacitación de personal | Malo | 32 | 14,7% |
| | Regular | 106 | 48,8% |
| | Bueno | 79 | 36,4% |
| Reclutamiento de personal | Malo | 35 | 16,1% |
| | Regular | 102 | 47,0% |
| | Bueno | 80 | 36,9% |
| Remuneraciones - Compensaciones de personal | Malo | 29 | 13,4% |
| | Regular | 107 | 49,3% |
| | Bueno | 81 | 37,3% |

Figura 2

Niveles de Dimensiones de Gestión por competencias



Los resultados de las dimensiones de GC, presentados en la tabla 4 y la figura 2, señalan que, en relación a la dimensión de Selección de Personal, un 25 (11.5%) de los participantes la califican como nivel deficiente, mientras que el 115 (53.0%) la perciben en un nivel moderado. Asimismo, el 77 (35.5%) de los encuestados la evalúan como nivel satisfactorio. En cuanto a la dimensión de Capacitación de Personal, un 32 (14.7%) consideran que está en nivel insuficiente, mientras que el 106 (48.8%) la clasifican como nivel moderado. Finalmente, el 79 (36.4%) de los encuestados la consideran en nivel satisfactorio. Con relación a la dimensión de Reclutamiento de Personal, un 35 (16.1%) la perciben en nivel deficiente, el 102 (47.0%) la califican como nivel moderado y el 80 (36.9%) la evalúan como nivel satisfactorio. Por otro lado, en la dimensión de Remuneraciones-Compensaciones de Personal, un 29 (13.4%) consideran que está en nivel insatisfactorio, el 107 (49.3%) la consideran en nivel moderado y el 81 (37.3%) la evalúan como nivel satisfactorio. Estos resultados evidencian que en las dimensiones de la GC predomina la calificación de nivel moderado con porcentajes más altos.

5.1.2. Resultados de Desempeño laboral

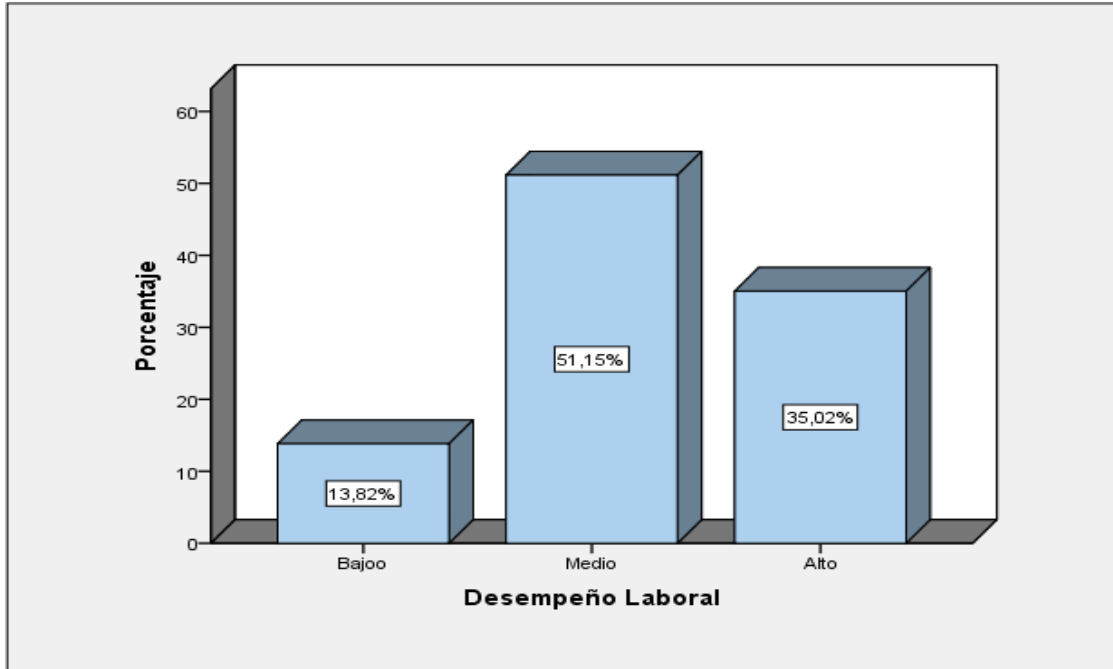
Tabla 5

Distribución de frecuencias de Desempeño laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|-------------------|---------------------|
| Bajo | 30 | 13,8 |
| Medio | 111 | 51,2 |
| Alto | 76 | 35,0 |
| Total | 217 | 100,0 |

Figura 3

Niveles de Desempeño laboral



Los datos presentados en la tabla 5 y la figura 3 indican que, en relación con la variable de Desempeño Laboral, un 30 (13.8%) de los participantes lo evalúan como nivel bajo, mientras que el 111 (51.2%) lo consideran en un nivel intermedio. Por otro lado, el 76 (35.0%) de los encuestados lo clasifican como nivel alto. A partir de estos resultados, se puede concluir que el Desempeño Laboral prevalece en un nivel intermedio.

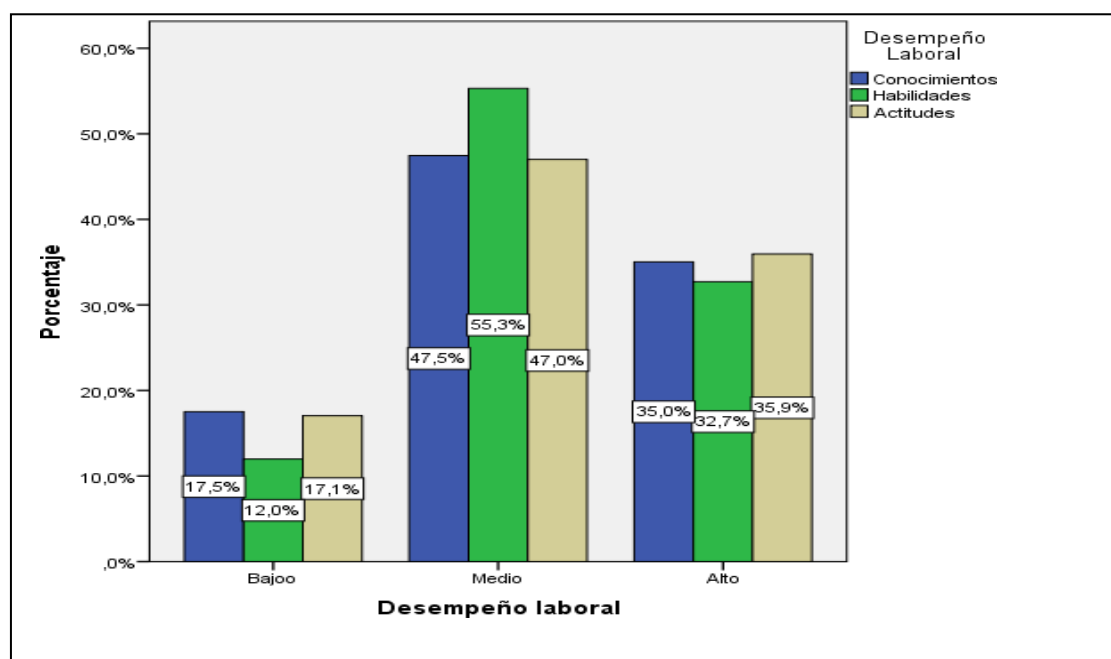
Tabla 6

Distribución de frecuencias de las Dimensiones de Desempeño laboral

| Dimensiones | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|---------|------------|------------|
| Conocimientos | Bajo | 38 | 17,5% |
| | Medio | 103 | 47,5% |
| | Alto | 76 | 35,0% |
| Habilidades | Bajo | 26 | 12,0% |
| | Medio | 120 | 55,3% |
| | Alto | 71 | 32,7% |
| Actitudes | Bajo | 37 | 17,1% |
| | Medio | 102 | 47,0% |
| | Alto | 78 | 35,9% |

Figura 4

Niveles de Dimensiones de Desempeño laboral



Los resultados de las dimensiones de Desempeño Laboral, presentados en la tabla 6 y la figura 4, indican que, con relación a la dimensión de Conocimientos, un 38 (17.5%) de los participantes lo califican como nivel

bajo, mientras que el 103 (47.5%) lo perciben en un nivel intermedio. De manera similar, el 76 (35.0%) de los encuestados lo evalúan como nivel alto. En lo que respecta a la dimensión de Habilidades, un 26 (12.0%) consideran que está en nivel bajo, mientras que el 120 (55.3%) lo consideran en un nivel intermedio. Finalmente, el 71 (32.7%) de los encuestados lo clasifican como nivel alto. Por otro lado, en la dimensión de Actitudes, un 37 (17.1%) la consideran en nivel bajo, el 102 (47.0%) la perciben en nivel intermedio y el 78 (35.9%) la evalúan en nivel alto. Estos resultados indican que en las dimensiones de Desempeño Laboral prevalece una calificación en nivel intermedio con porcentajes más altos.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Pruebas de normalidad

Para verificar las hipótesis de investigación, es fundamental determinar si los datos siguen una distribución normal o no normal, lo que requiere la aplicación de pruebas específicas para cada variable de estudio, con el fin de identificar la prueba estadística más apropiada.

Para ello, se tiene en consideración las siguientes reglas:

- Si $\text{sig.} > 0.05$ la muestra proviene de una distribución normal.
- Si $\text{sig.} < 0.05$ la muestra proviene de una distribución no normal.

Tabla 7*Pruebas de normalidad*

| Pruebas de normalidad | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión por Competencias | ,113 | 217 | ,000 |
| Selección de Personal | ,133 | 217 | ,000 |
| Capacitación de personal | ,129 | 217 | ,000 |
| Reclutamiento de personal | ,144 | 217 | ,000 |
| Remuneraciones- Compensaciones de personal | ,129 | 217 | ,000 |
| Desempeño Laboral | ,140 | 217 | ,000 |
| Conocimientos | ,147 | 217 | ,000 |
| Habilidades | ,129 | 217 | ,000 |
| Actitudes | ,162 | 217 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia que $\text{sig} < 0,05$, además la totalidad poblacional no corresponde a una población normal; por lo que, el contraste de dicha hipótesis se llevará a cabo por medio de la técnica estadística Rho de Spearman.

5.2.2. Prueba de hipótesis general

Ho: La GC no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

H1: La GC se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Criterios de evaluación.

- Si $\text{sig} > 0,05$ aceptar Ho
- Si $\text{sig} < 0,05$ rechazar Ho

Estadística de prueba: Se aplicó correlación rho de Spearman por ser las variables categóricas y su medición ordinal.

Tabla 8

Rho de Spearman: Gestión por Competencias y Desempeño Laboral

| | | Gestión por Competencias | Desemp eño Laboral |
|-------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión por Competencias | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,934** |
| | | N | . 217 |
| Desempeño Laboral | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,934** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | ,000 217 |

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

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s = ,934$, $p = ,000 < 0,05$).

5.2.3. Pruebas de hipótesis específicas

- **Hipótesis específica 1**

Ho: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

H1: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho

- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 9

Rho de Spearman: Selección de personal y Desempeño Laboral

| | | | Selección de personal | Desempeño Laboral |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Selección de personal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,804** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 217 | 217 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,804* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 217 | 217 |

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

Selección de personal y Desempeño Laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s = ,804$, $p = .000 < 0,05$).

- **Hipótesis específica 2**

Ho: La capacitación del personal no se relaciona significativamente el desempeño laboral desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

H1: La capacitación del personal se relaciona significativamente el desempeño laboral desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 10*Rho de Spearman: Capacitación del personal y Desempeño Laboral*

| | | | Capacitación del personal | Desemp eño Laboral |
|--------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,711** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 217 | 217 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,711* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 217 | 217 |

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

Capacitación del personal y Desempeño Laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s = ,711$, $p = ,000 < 0,05$).

- **Hipótesis específica 3**

Ho: El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

H1: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 11*Rho de Spearman: Reclutamiento del personal y Desempeño Laboral*

| | | | Reclutamiento del personal | Desemp eño Laboral |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Reclutamiento del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,826** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 217 | 217 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,826* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 217 | 217 |

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

Reclutamiento del personal y Desempeño Laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s = ,826$, $p = .000 < 0,05$).

- **Hipótesis específica 4**

Ho: Las remuneraciones por compensaciones del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

H1: Las remuneraciones por compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023.

Criterios de evaluación:

- Si sig > 0,05 aceptar Ho
- Si sig < 0,05 rechazar Ho

Tabla 12

Rho de Spearman: Remuneraciones por compensaciones del personal y Desempeño Laboral

| | | | Remuneraciones por compensaciones del personal | Desempeño Laboral |
|-----------------|--|----------------------------|---|----------------------|
| Rho de Spearman | Remuneraciones por compensaciones del personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,832** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 217 | 217 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,832* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 217 | 217 |

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

Remuneraciones por compensaciones del personal y Desempeño Laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s = ,832$, $p = .000 < 0,05$).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Las pruebas inferenciales están diseñadas para llevar a cabo la evaluación de las hipótesis planteadas en el estudio, las cuales se transforman en hipótesis estadísticas que constan de dos partes: la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1). Es particularmente relevante la realización de la prueba de hipótesis en su conjunto, obteniendo resultados a través del uso del programa SPSS Versión 25; Es significativo que la GC se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,934$, $p = .000 < 0,05$). El objetivo de los procedimientos de la GC ha sido promover la participación ciudadana mediante el establecimiento de sistemas institucionales que faciliten la democratización de la toma de decisiones. Existen diversos métodos que pueden emplearse con este fin, teniendo en cuenta las circunstancias de una municipalidad. En consecuencia, en algunos casos, el resultado de la correlación de GC basada en este principio ha dado lugar a una mejora de la calidad del servicio en determinados aspectos de la gestión. Sin embargo, en otros casos, se ha encontrado con una oposición que obstaculiza una administración eficiente y eficaz.

En relación con la hipótesis 1, los resultados evidencian una correlación significativa entre el reclutamiento del personal con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,826$, $p = .000 < 0,05$). Uno de los obstáculos a los que hay que hacer frente durante este proceso es garantizar que la calidad de los recursos humanos se mantenga intacta al transferir las responsabilidades administrativas. Para prevenir posibles contratiempos, es necesario emplear

diversos mecanismos, tales como la planificación, organización, dirección y control de la administración municipal. Resulta fundamental reconocer que algunas estrategias de descentralización en naciones en proceso de desarrollo han enfrentado desafíos en su implementación. Por consiguiente, ciertos prerequisites, como una planificación efectiva a corto, mediano y largo plazo, que derive de un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que podría enfrentar una municipalidad, se vuelven indispensables para lograr el éxito de las reformas en este contexto. Esto asegurará que, a nivel local, se disponga de igual capacidad de progreso y crecimiento que a nivel nacional.

Ahora bien, para la hipótesis específica 2, La selección del personal con el desempeño laboral en la MPC - Lima, 2023, resultados sugieren una correlación significativa alta ($r_s = .804$, $p = .000 < 0,05$). En la era actual, la población espera que los gerentes de las municipalidades muestren dotes de liderazgo con capacidades, habilidades y destrezas que les permitan abordar los problemas cotidianos. El público en general busca una gestión que sea accesible pero que posea unas cualidades de liderazgo excepcionales. No obstante, es imperativo que el personal del sector municipal esté formado y capacitado para que la municipalidad provincial de cañete pueda desempeñar sus responsabilidades con eficacia y ofrecer servicios superiores, lo que en última instancia conduce a la satisfacción del cliente.

Con respecto a la hipótesis específica 3, La capacitación del personal y el desempeño laboral orientan una correlación significativa alta ($r_s = .711$, $p = .000 < 0,05$). Asimismo, debe tenerse en cuenta que, si los resultados no son

los esperados, las capacitaciones de todo el personal administrativo deben institucionalizarse en la municipalidad, deben realizarse periódicamente en temas orientados de acuerdo al manual de organización y funciones del personal, con el propósito de estar mejorando continuamente la gestión en la municipalidad. Es importante establecer que la organización de los trabajos del servicio municipal constituye un reto mayor en términos de introducción de modificaciones en organizaciones que tienen una identificación y funciones consolidadas.

Por consiguiente, respecto a la hipótesis específica 4: -Las remuneraciones por compensaciones del personal y el desempeño laboral resultados orientan a una correlación significativa muy alta ($r_s = ,832$, $p = .000 < 0,05$). Se rescata la importancia de las remuneraciones por compensaciones del personal, aunque con una perspectiva que abarca no sólo las facetas económicas, sino también una perspectiva humanista hacia la prestación de servicios en la municipalidad. Un mando bien estructurado es crucial para lograr los resultados previstos, lo que requiere no sólo modificaciones normativas, sino sobre todo un cambio en la ética dentro de las administraciones municipales.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En lo que respeta a la comparación de los resultados con investigaciones previas de naturaleza similar

Según el contraste de la hipótesis general, en la tabla 8 se evidencia que la gestión por competencias y el desempeño laboral presentan una correlación significativa muy alta ($r_s = ,934$, $p = .000 < 0,05$). González, Román

y Bermeo (2021), Ecuador. En su exploración plantearon como objetivo encontrar la concordancia que presenta la gestión del talento humano en la satisfacción y la productividad laboral dentro las instituciones privadas. Siendo un estudio descriptivo y correlativo, además aplicaron encuestas a un grupo de colaboradores. Dentro de los hallazgos se evidenció que hubo una correlación de 0,186 y una significancia de 0,055, encontrándose dentro del rango positivo bajo, lo cual significa que se presenta un nexo entre ambos elementos indagados. Concluyendo que el mejor indicador de la satisfacción laboral de un sujeto es un puesto en el que pueda utilizar sus habilidades y que coincida con sus intereses. En mi opinión, debería haber una normalización de los procedimientos de gestión y el desempeño laboral en una gestión pública, de los documentos públicos. Además, la sistematización también es necesaria en el procedimiento gerencial.

El contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 9 se encontró que la selección del personal y el desempeño laboral tienen una correlación significativa muy alta ($r_s = 0,804$, $p = 0,000 < 0,05$). Se adhiere Díaz (2020), en Colombia, llevó a cabo una investigación con la finalidad de describir la importancia de la evaluación de desempeño por competencias en la gestión del talento humano en una microempresa. A través de un estudio descriptivo y correlativo, y mediante la aplicación de encuestas a un conjunto de colaboradores, llegó a la conclusión de que la evaluación del desempeño facilitó el cumplimiento de estándares de calidad en la organización. Esto se logró al enfocarse en el crecimiento conforme a un modelo de GC, que permitió al personal laboral alcanzar un nivel de empoderamiento y uso de habilidades

que algunos desconocían que poseían. Se encontró una correlación de $R_s=0,642$ entre las variables estudiadas.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 en la tabla 10, se muestra que la capacitación del personal y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente ($r_s=,804$, $p= .000 < 0,05$). Es similar a los estudios de: Chávez (2019), Perú. Llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre la GC y la productividad laboral. Utilizando un enfoque descriptivo y correlativo, y aplicando encuestas a 26 colaboradores, concluyó que existe un vínculo entre ambas variables, con una influencia de $r_s= 0,624$. La conclusión resaltó la necesidad de enfocarse en fortalecer las habilidades de los socios de cooperación y priorizar el desarrollo y la educación de la gestión, antes de enfocarse en el servicio al cliente. Esto, a su vez, crea una ventaja competitiva esencial para la supervivencia de cualquier entidad.

Para la hipótesis específica 3 en la tabla 11, los resultados orientan que el reclutamiento del personal y el desempeño laboral se encuentran correlacionados muy altamente ($r_s=,826$, $p= .000 < 0,05$) Es similar al estudio de: Peche (2019), Perú. Realizó un estudio con el propósito de analizar la influencia de la GC en la productividad laboral de los empleados. En este estudio descriptivo y correlativo, se aplicaron encuestas a 42 individuos, encontrando una significancia con un valor $t= 0.736$ y un nivel de significancia menor al 5% estándar ($P < 0.005$). Esto llevó a la aceptación de la hipótesis, demostrando así que la GC tiene un impacto en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza, en el año 2019.

En relación con la hipótesis específica 4 en la tabla 12, se evidencia que las remuneraciones- compensaciones del personal y el desempeño laboral establecen una correlación significativa muy alta ($r_s = 0,832$, $p = 0,000 < 0,05$). Es similar el estudio de León (2018), en Perú, llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar si existe una conexión entre la gestión por competencias y la productividad laboral. Utilizando un enfoque descriptivo y correlativo y aplicando encuestas a 44 participantes, el análisis RHO de Spearman reveló un resultado de 0,827, con una $p = 0,000$. Este resultado permite aceptar de manera concluyente la hipótesis y afirmar que hay una relación clara entre la gestión por competencias y la productividad laboral en la empresa THICEGEN S.R.L.

VII.CONCLUSIONES

Primera: La GC y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,934$, $p = .000 < 0,05$).

Segunda: La selección del personal y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la MPC - Lima, 2023.2023 ($r_s = ,804$, $p = .000 < 0,05$).

Tercera: La capacitación del personal y el desempeño laboral están correlacionados altamente en la MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,711$, $p = .000 < 0,05$).

Cuarta: El reclutamiento del personal y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,826$, $p = .000 < 0,05$).

Quinta: Las remuneraciones por compensaciones y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la MPC - Lima, 2023 ($r_s = ,832$, $p = .000 < 0,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente de RR.HH. de la MPC - Lima, 2023, comunicar los resultados del estudio sobre la Gestión por Competencias y el Desempeño Laboral a los empleados administrativos. Esto tiene como objetivo establecer una cultura laboral que fomente un mayor compromiso por parte de los administrativos en la municipalidad.

Segunda: Se recomiendan al Gerente de RR.HH. de la MPC - Lima, 2023, diseñar un programa de capacitación enfocado en la selección de personal y el desempeño laboral, esenciales para la implementación exitosa del plan de formación del personal administrativo.

Tercera: Se recomienda al Gerente de RR.HH. de la MPC - Lima, 2023, llevar a cabo capacitaciones dirigidas a los empleados administrativos, con un enfoque en la capacitación del personal y la satisfacción del cliente. Estas capacitaciones mejorarán la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo.

Cuarta: Se recomienda al Gerente de RR.HH. de la MPC - Lima, 2023, organice capacitaciones para el personal administrativo en el ámbito del reclutamiento de personal y el desempeño laboral. Además, se sugiere que la asistencia a los programas de capacitación sea obligatoria, y que se emitan evaluaciones y certificados de aprobación/asistencia.

Quinta: Se recomienda al Gerente de RR.HH. de la MPC - Lima, 2023, proporcione capacitaciones al personal administrativo sobre las remuneraciones por compensaciones y el desempeño laboral. También se recomienda que la asistencia a estos programas de capacitación sea

obligatoria, con la emisión correspondiente de evaluaciones y certificados de aprobación/asistencia.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrauch Linder, Miguel (2013). Metodología de las ciencias sociales. Antología; México, enep Acatlán.
- Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2007). Elija al mejor: Como entrevistar por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez Mendoza, A. T., & Defaz Novillo, S. S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador.
- Araujo, J., y Colina, Y. (2018). Diseño de un modelo de gestión por competencias, para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa particular Santa Rita de Jesús. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Perú] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2996238>
- Arias Ochoa, E. (2022). Estrés y actitudes del personal de enfermería en tiempos de Covid-19 en emergencia del Hospital Vitarte 2021
- Arkin, H. y Colton, R. (1995). Tables for Statisticians. New York: Barnes & Noble.
- Banco de Desarrollo. (2016). El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina.
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación. (3ª ed.). Pearson Educación, Colombia.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación Científica. Lima - Perú:

Editorial San Marcos.

Chávez, G. (2019). Gestión por competencias y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ADECOOP LTDA de la ciudad de Cajamarca, en el año 2019. [Tesis de Maestría, Perú, Universidad Privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28261>

Chiavenato, I. (2009). Administración de Personal. México: Mc Graw Hill.

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>

Cruzata, Y. y Deroncele, A. (2017). Competencias emocionales en gestores de capital humano. Intervención psicosocial. Monografía. Universidad de Oriente, Cuba.

Cruz, J. (2021). Gestión por competencias y productividad laboral de la fuerza de ventas empresa EPSON PERÚ S.A. [Tesis de Maestría, Perú, Universidad Ricardo Palma.] <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4525>

Dessler, G. (2000). Administración de personal (8ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Díaz, J. (2020). La gestión por competencias para la evaluación del desempeño laboral. caso: microempresa. [Tesis de Maestría, Colombia, Fundación Universidad de América] <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream.pdf>

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. México: McGraw-Hill.

- Fishman D. (2017). Evaluación de desempeño.
<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeño-davidfishman-412888>
- García, G. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016). [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<https://core.ac.uk/download/pdf/196533319.pdf>
- González, K., Román, K. y Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad. Dominio de las Ciencias, 7(3), 1175-1185.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229717.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., y Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guerrero, W., Atencio, R. y Pirona, J. (2021). Evaluación de la productividad del talento humano basado en un modelo de competencias laborales. CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 7(1), 171-189.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305738>
- Guzmán, B. (2018). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote-2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro, Chimbote - Perú]
<http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4571>

- Guzmán, H. L., Paternina, S. C., y Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Indacochea, B., Porraspita, D., y Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Iraossi, G. (2011) *Metodología de la investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas. cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill
- Lee, P., Joo, S. H., and Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142,13-20.
- León, M. (2018). *Gestión por competencias y productividad laboral en la empresa THICEGEN S.R.L en San Juan de Marcona - Ica 2018*. [Tesis de Maestría, Perú, Universidad Autónoma del Perú]
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/862>
- Llanque, A. (2020). *Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana – Tacna, año 2018*. [Tesis de Maestría, Perú, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann] <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/unjbg/4131>

- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). Competency-based management as a strategy for improving organizational efficiency and effectiveness. *Revistas Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>
- Manríquez, M., Rendón, L., Sánchez-Fernández, M., y Guerra, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Marín, S. P. (2021). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Medina, M., Andino, M., y Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*, 14, 22-30. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/13750>
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., y Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Mina, M. A. E., & Barzola, D. G. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica Uisrael*, 7(2), 39-56.
- Montenegro Piedra, Y., y Valenzuela Medina, K. (2019). El desempeño laboral en las organizaciones. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20500.12840/2777>

- Montesinos Risso, L., y Moya Quispe, S. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018
- Morales, G. (2018). Incidencia de la gestión por competencias en el desarrollo del talento humano en los niveles jerárquicos durante el 2017 en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 2 del Cantón Rumiñahui. [Tesis de Maestría, Ecuador, Universidad de las Fuerzas Armadas] <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14095/1/T-ESPE-057651.pdf>
- National Soft Skills Association. (2019). The National Soft Skills Association. <https://www.nationalsoftskills.org/>
- Ortega, T (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Ministerio de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenredando%20la%20conversación%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas.
- Peche, S. (2019). Gestión por Competencias y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Esperanza – 2019. [Tesis de Maestría, Perú, Universidad Cesar]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37709/peche_chs.pdf

- Pérez-Arrau, G., Mandiola, M., Isla, P., Muñoz, R., y Ríos, N. (2016) Nuevas formas de organización y trabajo.
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000200475
- Real Academia Española (2023). Definición de Habilidad.
<https://dle.rae.es/habilidad>
- Salinas, P (2016). Metodología de la investigación científica. Universidad de Los Andes Mérida. Venezuela.
- Sampieri, R. (2011). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez, H y Reyes, C, (2015). Metodología de la investigación (6a° ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (4ta ed.). México D.F.: Lmusa, S.A.
- Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Universidad Católica San Pablo – Perú.
http://54.213.100.250/bitstream/UCSP/15473/2/TERÁN_RUELAS_JUA_TRA.pdf
- Torres, D., Velásquez, J. y Hernández-González, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

Valderrama, S. (2016). Metodología de la investigación en sociales, Perú: UNMSM. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales>

Vargas, Barrientos y Llontop (2017). Actitudes del personal de salud frente a eventos adversos. Pueblo Continente, 28 (2): 339-346. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/viewFile/796/735>

Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación bibliotecológica, 33(79), 149-176. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2019000200149&script=sci_arttext

Vázquez, (2006). Sobre la epistemología y la metodología de la ciencia social; México, Universidad Autónoma de Puebla.

ANEXOS

- Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|--|---|--|--|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | | | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p>  <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental Transeccional</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS: <u>Confiabilidad:</u> Coeficiente de Alfa deCronbach <u>Relación de Variables:</u> Correlación de Spearman (<i>Rho</i>) <u>Hipótesis:</u> Correlación Bivariado mediante el programa SPSS 25</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS: Tabulación en Excel y Análisis en SPSS 25</p> |
| ¿De qué manera la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023? | Determinar de qué manera la gestión por competencia se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023 | La Gestión por Competencias se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023 | VARIABLE 1: Gestión por Competencias | 1. Selección de personal 2. Capacitación de personal 3. Reclutamiento de personal 4. Compensaciones de personal | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECIFICAS | | | |
| 1. ¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023? | 1. Determinar si el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023. | H1: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023 | VARIABLE 2: Desempeño Laboral | 1. Conocimiento 2. Habilidades 3. Actitudes | |
| | | | POBLACIÓN | INSTRUMENTOS | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| <p>2. ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete - Lima,2023?</p> | <p>2. Determinar si la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023.</p> | <p>H2: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023</p> | <p>La población objeto de estudio está conformada por un total de 500 administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023</p> | <p>Cuestionario 1: <i>Gestión por Competencias</i> 20 records (ítems) Cuestionario 2: <i>Desempeño Laboral con</i> 24 records(ítems).</p> | <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta (Gestionada con el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,) CONSTRATACIÓN DE HIPOTESIS: Estadística Descriptiva e Inferencial ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> |
| <p>3. ¿ De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023?</p> | <p>3. Determinar si la Selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete- Lima, 2023.</p> | <p>H3: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023.</p> | | | |
| <p>4. ¿De qué manera la remuneración por compensaciones del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023?</p> | <p>4. Determinar si la Remuneración por Compensaciones del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023</p> | <p>H4: La Remuneración por Compensaciones del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023</p> | <p>MUESTRA La muestra es igual a 217 administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima,2023</p> | <p>ESTADISTICO Estadístico SPSS versión 25</p> | |

- Instrumentos validados

Cuestionario: Gestión por Competencias (Vx)

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

| | | | | |
|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| Totalmente de acuerdo (TED) | En desacuerdo (ED) | Indiferente (I) | De acuerdo (DA) | Totalmente de acuerdo (TDA) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITEMS | | TDA | ED | I | DA | TDA |
|------------------------------------|--|-----|----|---|----|-----|
| VARIABLE: GESTIÓN POR COMPETENCIAS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: SELECCIÓN DEL PERSONAL | | | | | | |
| 1 | Los datos que se especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador. | | | | | |
| 2 | El currículum vitae es el primer filtro para el ingreso de personal calificado. | | | | | |
| 3 | La entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la experiencia del personal. | | | | | |
| 4 | La entrevista personal debería analizar todas las características de la personalidad del candidato para cubrir el puesto de trabajo. | | | | | |
| 5 | Una buena contratación del personal es de vital importancia para desarrollar estrategias inclusivas para el puesto de trabajo. | | | | | |
| 6 | Una buena contratación del personal contribuye a desarrollar actividades planificadas para el puesto de trabajo. | | | | | |

| DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 7 | El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación | | | | | |
| 8 | La capacitación debe priorizar la sensibilización del personal de su puesto de trabajo. | | | | | |
| 9 | La capacitación es importante para mejorar los procesos. | | | | | |
| 10 | El plan de capacitación es una herramienta que va a detectar las necesidades de capacitación del personal. | | | | | |
| 11 | El plan de capacitación nos sirve para la evaluación de los resultados. | | | | | |
| DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL | | | | | | |
| 12 | La convocatoria del personal debería ser abierta, es decir, de carácter público. | | | | | |
| 13 | Una buena estrategia de convocatoria del personal debería asegurar el éxito del proceso de reclutamiento. | | | | | |
| 14 | El costo por contratación establece en parte la efectividad del proceso de reclutamiento y la selección del personal. | | | | | |
| 15 | Conocer el costo por contratación puede ayudar en el reclutamiento selectivo del personal. | | | | | |
| DIMENSIÓN: REMUNERACIONES COMPENSACIONES DE PERSONAL | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Las remuneraciones deben otorgarse en base al sueldopromedio del mercado laboral. | | | | | |
| 17 | Un sistema de remuneración justo y equitativa mejora lamarca empleadora. | | | | | |
| 18 | Un sistema de remuneración justo y equitativa retiene eltalento y aumenta la satisfacción laboral | | | | | |
| 19 | La distribución de remuneraciones y compensaciones sedebería definir según al puesto de trabajo | | | | | |
| 20 | La distribución de beneficios sociales y afines deberían seriguales para todos los administrativos | | | | | |

Cuestionario: Desempeño laboral (Vy)

Instrucciones:

Lea bien y marque usted la pregunta con un aspa (X) la que considere se ajuste a su opinión de acuerdo a la escala siguiente:

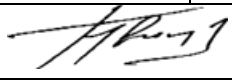
| | | | | |
|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| Totalmente de acuerdo (TED) | En desacuerdo (ED) | Indiferente (I) | De acuerdo (DA) | Totalmente de acuerdo (TDA) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

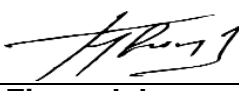
| ITEM | | TDA | ED | I | DA | TDA |
|-----------------------------|--|-----|----|---|----|-----|
| VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS | | | | | | |
| 21 | Los administrativos que recién ingresan a laborar deberían aprender sus actividades observando a sus demás compañeros. | | | | | |
| 22 | Las plataformas electrónicas son la base, para la adquisición de nuevos conocimientos e información. | | | | | |
| 23 | Las inducciones al personal es lo más importante, para adquirir conocimientos en un nuevo puesto de trabajo. | | | | | |
| 24 | El conocimiento previo y la experiencia son la base para el desarrollo de la adquisición de nuevos conocimientos. | | | | | |
| DIMENSIÓN: HABILIDADES | | | | | | |
| 25 | La orientación a resultados permite mejorar las funciones de los administrativos. | | | | | |
| 26 | La orientación a resultados permite proponer soluciones para cumplir más eficientemente con las labores. | | | | | |


| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 27 | La orientación a resultados permite el uso más eficiente de recursos. | | | | | |
| 28 | La orientación a resultados fomenta la disciplina y constancia en el equipo. | | | | | |
| 29 | La orientación a resultados contribuye a incrementar la calidad del trabajo. | | | | | |
| 30 | Los administrativos participan de forma activa en las tareas de equipo de acuerdo a sus habilidades. | | | | | |
| 31 | El trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos. | | | | | |
| 32 | El trabajo en equipo sirve para obtener mejores resultados. | | | | | |
| 33 | Las habilidades blandas permiten la relación e interacción entre las personas. | | | | | |
| 34 | Las habilidades blandas permiten fortalecer el trabajo en equipo. | | | | | |
| DIMENSIÓN: ACTITUDES | | | | | | |
| 35 | La medición de actitudes contribuye a lograr un adecuado comportamiento humano en las organizaciones. | | | | | |
| 36 | La medición de actitudes contribuye a mejorar el desempeño laboral. | | | | | |
| 37 | Los administrativos poseen actitudes y conductas positivas en la empresa | | | | | |
| 38 | Las actitudes manejan las conductas en el ambiente laboral. | | | | | |
| 39 | Las actitudes influyen en nuestro comportamiento en nuestra tarea diaria. | | | | | |
| 40 | La municipalidad difunde los valores de la organización. | | | | | |


| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 41 | Los valores de la empresa contribuyen a fidelizar a sus empleados. | | | | | |
| 42 | La municipalidad, internaliza valores adecuados dentro de la organización. | | | | | |
| 43 | Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar el clima laboral. | | | | | |
| 44 | Los valores dentro de la organización contribuyen a mejorar la calidad del trabajo. | | | | | |

- **Certificados de validación de los instrumentos**

| INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----------------------------------|----------------|---|---|---|--|---|---|---|------------------|-------------------------------|---|---|-------------------|---|------------|---|-----------|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del informante | | | | | Cargo e institución donde labora | | | | | Nombre del instrumento | | | | | Autor(a)(res) del instrumento | | | | | | | |
| Flor de María Garibay Torres | | | | | Docente Universitario UNAC | | | | | Gestión por competencias | | | | | Alles, 2007 | | | | | | | |
| Título del estudio: "Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | | | | SUB TOTAL |
| | | 0 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 9 | |
| | | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 9 | 1 | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | PROMEDIO | | 90% | | |
| OPINIÓN DE APLICABILIDAD | | Procede su Aplicación | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Se adjuntan o procede su aplicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01/08/23 | | | | | 15587359 | | | | |  | | | | | 991234693 | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | | | | DNI | | | | | Firma del experto | | | | | Teléfono | | | | | | | |

| INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|----------------------------------|---|----------------|---|--|---|--------------|---|-------------------------------|---|------------------|-----------------|---|------------|-------------------|-----------|---|---|-----|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del informante | | | | Cargo e institución donde labora | | | | Nombre del instrumento | | | | Autor(a)(res) del instrumento | | | | | | | | | | |
| Flor de María Garibay Torres | | | | Docente Universitario UNAC | | | | Desempeño laboral | | | | Chiavenato, 2009 | | | | | | | | | | |
| Título del estudio: "Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coloque X el porcentaje, según intervalo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | SUB TOTAL | | | |
| | | 0 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | | 8 | 8 | 9 |
| | | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | | 9 | 9 | 1 |
| | | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| | | | | | | | | | | | | | | | PROMEDIO | | 90% | | | | | |
| OPINIÓN DE APLICABILIDAD | | Procede su Aplicación | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Se adjuntan o procede su aplicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 01/08/23 | | | | 15587359 | | | |  | | | | 991234693 | | | | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | | | DNI | | | | Firma del experto | | | | Teléfono | | | | | | | | | | |

| INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|----------------------------------|---|---|---|--|---|---|---|-------------------------------|---|-------------------|---|---|-----------|------------|---|-----|---|---|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del informante | | | | Cargo e institución donde labora | | | | Nombre del instrumento | | | | Autor(a)(res) del instrumento | | | | | | | | | | |
| Luis Alberto Núñez Lira | | | | Docente Universitario UNMSM, UCV | | | | Desempeño laboral | | | | Chiavenato, 2009 | | | | | | | | | | |
| Título del estudio: "Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | EXCELENTE 81-100% | | | SUB TOTAL | | | | | |
| | | 0 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | | 7 | 8 | 8 | 8 | 9 |
| | | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | | 8 | 8 | 9 | 9 | 1 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% | | |
| PROMEDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90% | | | | |
| OPINIÓN DE APLICABILIDAD | | Procede su Aplicación | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Se adjuntan o procede su aplicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 04/08/23 | | | | 10352960 | | | |  Luis Alberto Núñez Lira | | | | 952984562 | | | | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | | | DNI | | | | Firma del experto | | | | Teléfono | | | | | | | | | | |

| INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|----------------------------------|---|---|---|--------------|---|--|---|------------------|---|---|---|-------------------------------|---|---|------------|-----------|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del informante | | | | | | Cargo e institución donde labora | | | | | | Nombre del instrumento | | | | | | Autor(a)(res) del instrumento | | | | |
| Mejía Montenegro Genebrardo | | | | | | Docente Universitario, UNMS | | | | | | Gestión por competencias | | | | | | Alles, 2007 | | | | |
| Título del estudio: "Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENTE 81-100% | | | | SUB TOTAL |
| | | 0 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 9 | |
| | | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 9 | 1 | |
| 1.CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 2.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 3.ACTUALIDAD | Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 4.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 5.SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 7.CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 8.COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| 9.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | 90% |
| | | PROMEDIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90% | |
| OPINIÓN DE APLICABILIDAD | | Procede su Aplicación | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Se adjuntan o procede su aplicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07/08/23 | | | | | | 09797698 | | | | | |  | | | | | | 965638263 | | | | |
| Lugar y fecha | | | | | | DNI | | | | | | Firma del experto | | | | | | Teléfono | | | | |

| INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----------------------------------|----------------|---|---|---|--|---|---|---|------------------|-------------------------------|---|---|--------------------|------------|-----|---|-----------|
| DATOS GENERALES: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del informante | | | | | Cargo e institución donde labora | | | | | Nombre del instrumento | | | | | Autor(a)(res) del instrumento | | | | | | | |
| Mejía Montenegro Genebrardo | | | | | Docente Universitario, UNMS | | | | | Desempeño laboral | | | | | Chiavenato, 2009 | | | | | | | |
| Título del estudio: "Gestión por Competencia y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cañete-Lima, 2023" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 00-20% | | | | REGULAR 21-40% | | | | BUENA 41-60% | | | | MUY BUENA 61-80% | | | | EXCELENT E 81-100% | | | | SUB TOTAL |
| | | 0 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 9 | |
| | | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | 8 | 9 | 9 | 1 | |
| 1.CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 2.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 3.ACTUALIDAD | Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 4.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica coherente | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 5.SUFICIENCIA | Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 7.CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 8.COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| 9.METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | 90% | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | PROMEDIO | 90% | | | |
| OPINIÓN DE APLICABILIDAD | | Procede su Aplicación | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Se adjuntan o procede su aplicación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07/08/23 | | | | | 09797698 | | | | |  | | | | | 965638263 | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | | | | DNI | | | | | Firma del experto | | | | | Teléfono | | | | | | | |

- Base de datos

Figura 5

Base de datos de Gestión por competencias

| Base de datos: Gestión por Competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| N° | it1 | it2 | it3 | it4 | it5 | it6 | it7 | it8 | it9 | it10 | it11 | it12 | it13 | it14 | it15 | it16 | it17 | it18 | it19 | it20 |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 39 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 40 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 43 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 44 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 55 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| 56 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 58 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 |
| 62 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 |
| 63 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 67 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 73 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 76 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 77 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 79 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 81 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 85 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 86 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 87 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 88 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| 89 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 90 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 91 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 109 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | |
| 110 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | |
| 111 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 112 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 113 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 116 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 117 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 118 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 119 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 120 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 121 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 122 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 123 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 124 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 126 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 |
| 127 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 128 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 130 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 131 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 132 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 133 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 134 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 135 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 136 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 137 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 138 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 139 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 140 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 141 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 142 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 143 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 144 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 145 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 146 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 147 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 |
| 148 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 149 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 150 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 151 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 152 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| 153 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 154 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 155 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 156 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 157 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 158 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| 159 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 |
| 160 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 |
| 161 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 162 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 163 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 164 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 165 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 166 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 167 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 168 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 169 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 170 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 171 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 172 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 173 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| 174 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 175 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 176 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 177 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 178 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 179 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 180 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 181 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 182 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 183 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 184 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 185 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 |
| 186 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 187 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 188 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 189 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 190 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 191 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 192 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 193 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 194 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 195 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 196 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 197 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 198 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 199 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 200 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 201 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | |

Figura 6

Base de datos de Desempeño laboral

| Base datos: Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| N° | it1 | it2 | it3 | it4 | it5 | it6 | it7 | it8 | it9 | it10 | it11 | it12 | it13 | it14 | it15 | it16 | it17 | it18 | it19 | it20 | it21 | it22 | it23 | it24 |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 26 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 36 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 43 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| 44 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 53 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 55 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 56 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| 58 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 60 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 62 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 63 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 67 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 73 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 74 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 76 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| 77 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 109 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 110 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 111 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 112 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 113 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 114 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 115 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 117 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 118 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 120 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 121 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 122 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 123 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 124 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 125 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 126 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 127 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 128 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 129 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 130 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 131 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 |
| 132 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 |
| 133 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 134 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 135 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 136 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 137 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 138 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 139 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 140 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 141 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 |
| 142 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 143 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| 144 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 145 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 146 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 147 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 148 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 149 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 150 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 151 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 152 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| 153 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 154 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 |
| 155 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 156 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 157 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 158 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 159 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 160 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 |
| 161 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 162 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 163 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 164 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 165 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 |
| 166 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 167 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 168 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 169 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 170 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 171 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 172 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 173 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 174 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 |
| 175 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 176 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 177 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 178 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 |
| 179 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 180 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 181 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 182 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 183 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 184 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 185 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 186 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 187 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 |
| 188 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 |
| 189 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 190 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 |
| 191 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 192 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 193 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 194 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- Capturas del procesamiento de datos

Figura 7

Hipótesis general

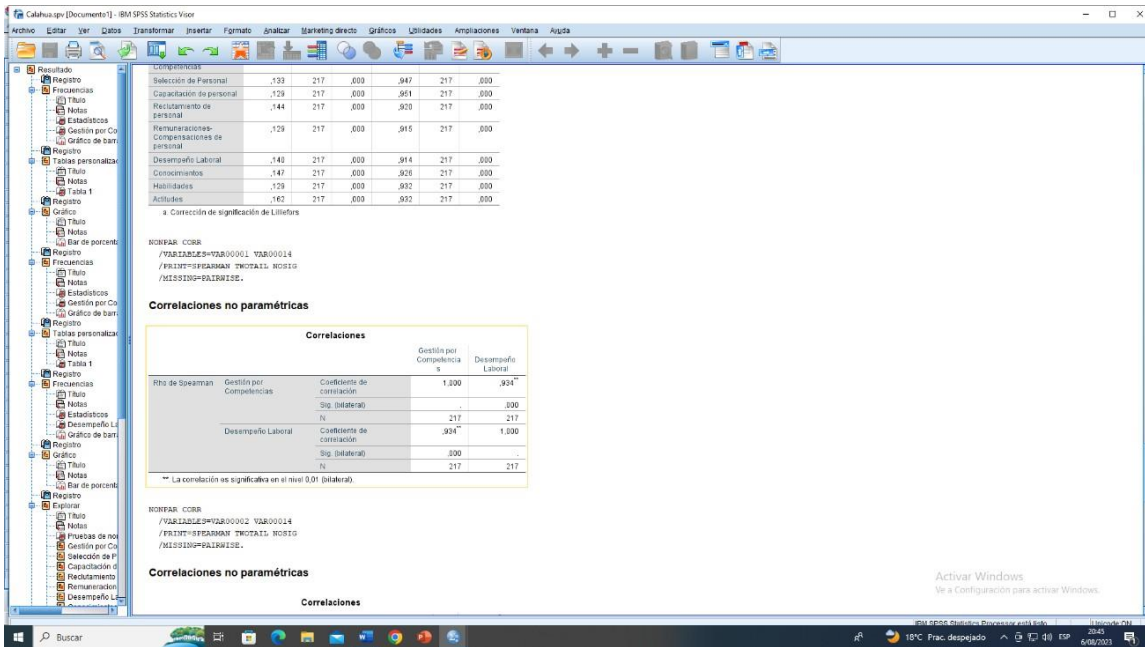


Figura 8

Hipótesis específica 1

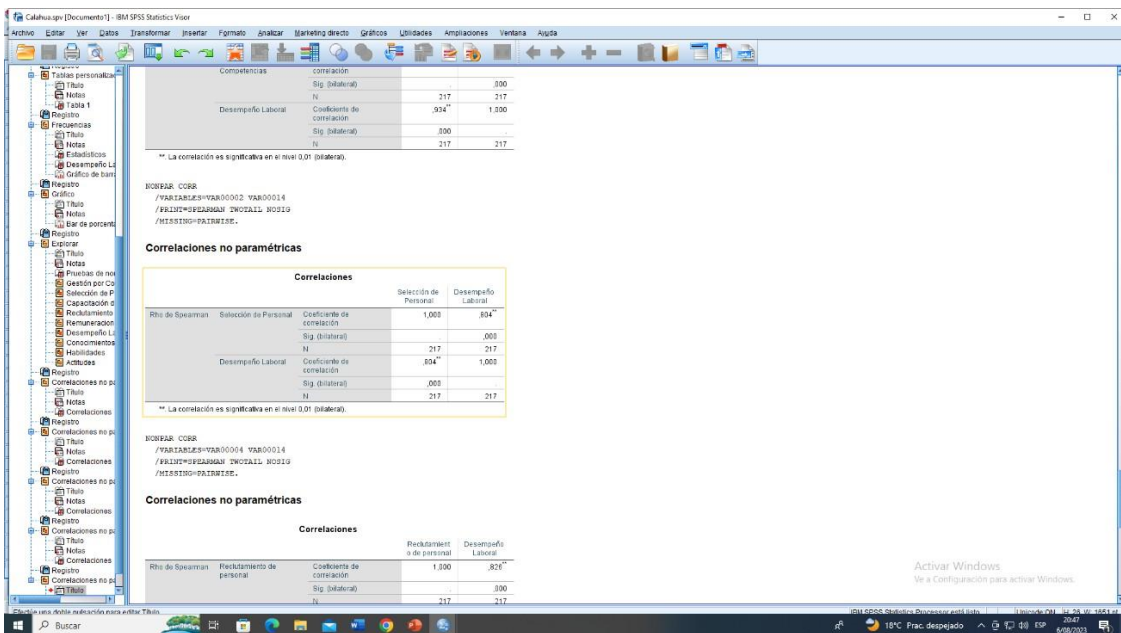


Figura 9

Hipótesis específica 2

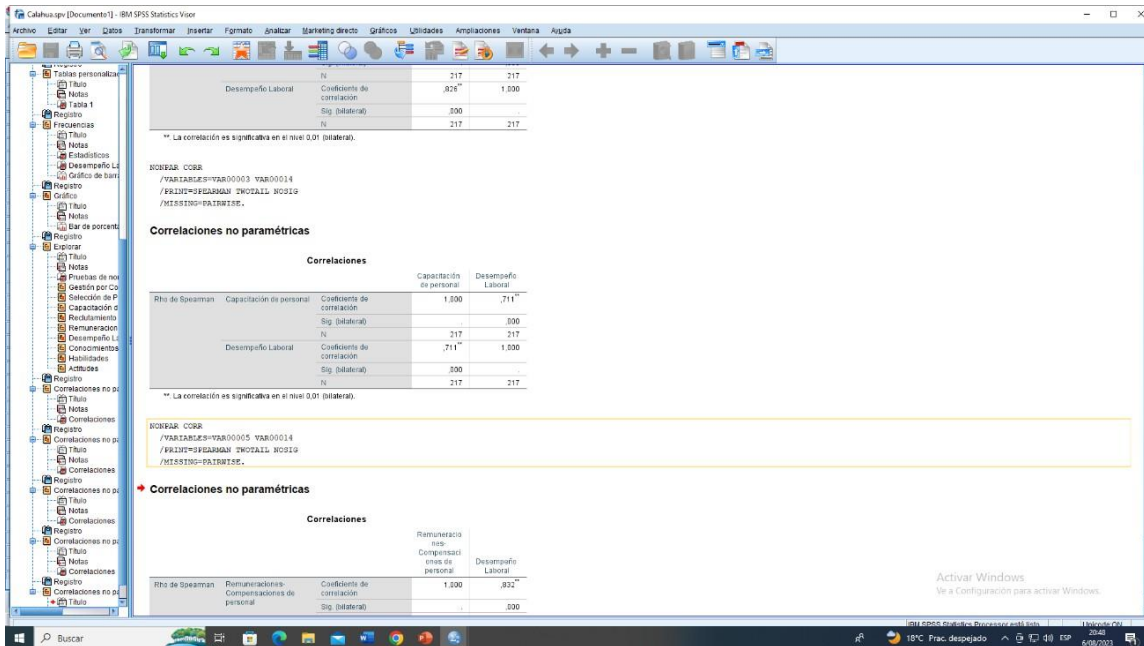


Figura 10

Hipótesis específica 3

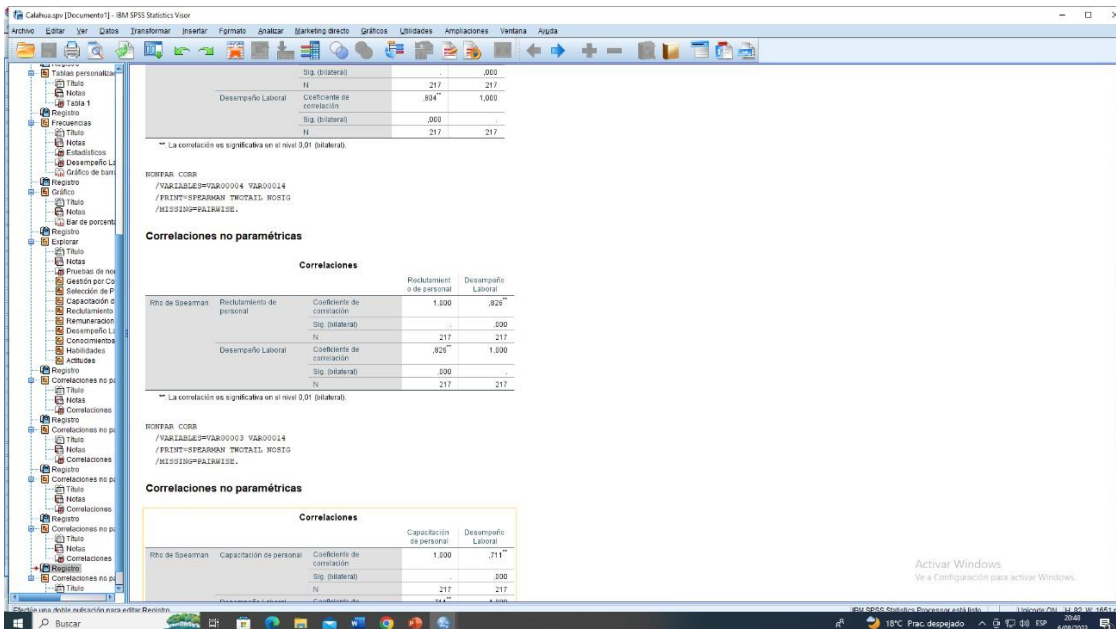
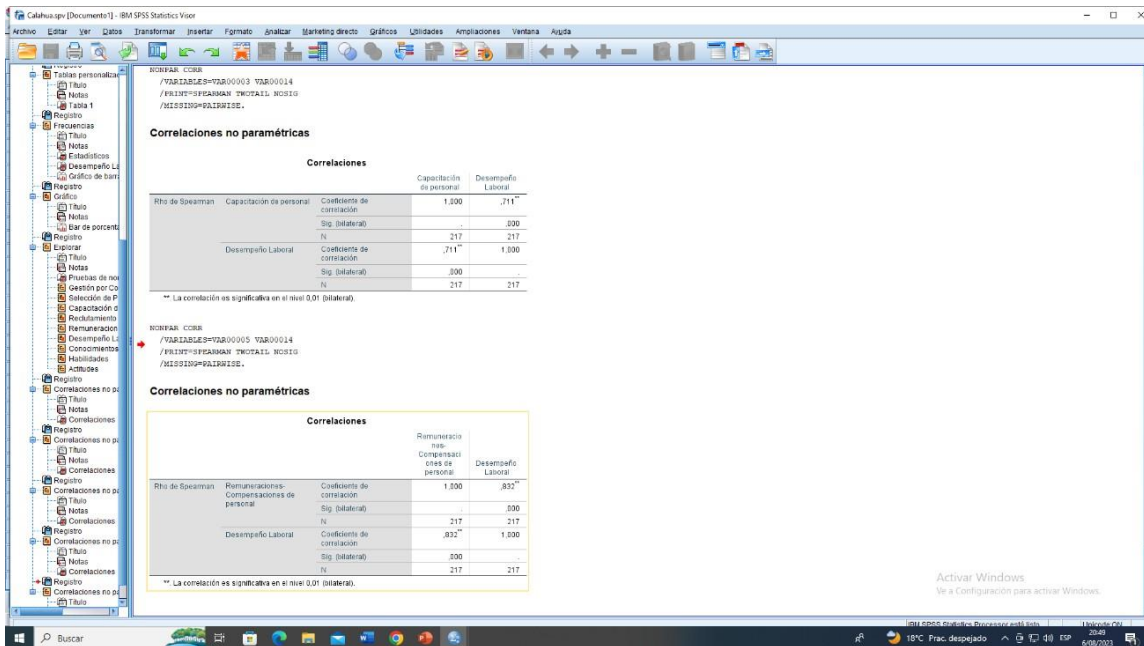


Figura 11

Hipótesis específica 4



- Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 13

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 14

Resultados de confiabilidad: Gestión por competencias y desempeño laboral

| | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| Gestión por competencias | ,815 | 20 |
| Desempeño laboral | ,801 | 24 |

Como se observa el Alfa de Cronbach para gestión por competencias ,815 implica que tiene una fuerte confiabilidad, y desempeño laboral, 801 evidencia una fuerte confiabilidad.

- **Validación de instrumentos**

Tabla 15

Validez del contenido por juicio de expertos del primer instrumento

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------|
| 1 | Doctora | Flor de María Garibay Torres | Aplicable |
| 2 | Doctora | Luis Alberto Núñez Lira | Aplicable |
| 3 | Doctor | Mejía Montenegro Genebrardo | Aplicable |

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para gestión por competencias, es válido y aplicable

Tabla 16

Validez del contenido por juicio de expertos del segundo instrumento

| Nº | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------|
| 1 | Doctora | Flor de María Garibay Torres | Aplicable |
| 2 | Doctora | Luis Alberto Núñez Lira | Aplicable |
| 3 | Doctor | Mejía Montenegro Genebrardo | Aplicable |

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para desempeño laboral es válido y aplicable