










## Document Information

<b>Analyzed document</b>	UNU_GESTIONEMPRESARIAL_PUCALLPA_2022_TESIS_ARTURO_ANAPOMA.pdf (D143444734)
<b>Submitted</b>	8/31/2022 5:07:00 PM
<b>Submitted by</b>	Hector Arbildo
<b>Submitter email</b>	hector_arbildo@unu.edu.pe
<b>Similarity</b>	6%
<b>Analysis address</b>	hector_arbildo.unu@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf</b> Document UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891) Submitted by: rusvelth_paima@unu.edu.pe Receiver: rusvelth_paima.unu@analysis.arkund.com		<b>4</b>
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf</b> Document UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875) Submitted by: rusvelth_paima@unu.edu.pe Receiver: rusvelth_paima.unu@analysis.arkund.com		<b>3</b>
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional de Ucayali / PROYECTO ROSA MARGARITA PAREDES VASQUEZ.pdf</b> Document PROYECTO ROSA MARGARITA PAREDES VASQUEZ.pdf (D111426035) Submitted by: rusvelth_paima@unu.edu.pe Receiver: rusvelth_paima.unu@analysis.arkund.com		<b>1</b>
<b>SA</b>	<b>TESIS-FINALOK.docx</b> Document TESIS-FINALOK.docx (D128596481)		<b>2</b>
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf</b> Document UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf (D121216118) Submitted by: lincoln_cachay@unu.edu.pe Receiver: lincoln_cachay.unu@analysis.arkund.com		<b>4</b>
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a> Fetched: 11/22/2021 12:05:10 AM		<b>6</b>
<b>SA</b>	<b>T005_71692631_M.docx</b> Document T005_71692631_M.docx (D142587016)		<b>1</b>
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2021.pdf">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2021.pdf</a> Fetched: 12/30/2021 9:51:02 PM		<b>4</b>
<b>SA</b>	<b>Universidad Nacional de Ucayali / UNU_T_ADMINISTRACION_2021_SALAS_TOVAR_CARDENAS_VERSION_01.pdf</b> Document UNU_T_ADMINISTRACION_2021_SALAS_TOVAR_CARDENAS_VERSION_01.pdf (D119920995) Submitted by: jackie_chang@unu.edu.pe Receiver: jackie_chang.unu@analysis.arkund.com		<b>1</b>

## Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO \_\_\_\_\_ COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO REGIÓN UCAYALI 2022 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN AUTOR: ARTURO ATAPOMA QUIROZ PUCALLPA – PERÚ 2022

ii DEDICATORIA A Dios por darme la salud que es un elemento esencial para poder realizar mis actividades cotidianas. A mis Padres, por los consejos, direccionándome en las cosas buenas y malas. A mi esposa, hija. que siempre están apoyándome en las buenas y en las malas.

iii AGRADECIMIENTO Nuestro sincero y reconocido agradecimiento a todo el personal que labora en la Municipalidad provincial de coronel portillo región ucayali, que, con su apoyo desinteresado, hicieron posible la realización del presente trabajo. A los docentes de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por los conocimientos impartidos durante estos años de formación académica. Al Dr. Héctor Arbildo Paredes, Docente asesor que me orientó con su valiosa experiencia y condujo la investigación, haciendo posible la culminación de la misma. A los miembros del Jurado Calificador, por las orientaciones acertadas y oportunas, lo que permitió mejorar el proceso de investigación. Finalmente, el agradecimiento especial a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al desarrollo de la investigación.

iv RESUMEN El objetivo del estudio fue establecer la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. La metodología utilizada corresponde a una investigación de diseño no experimental, de nivel relacional, porque permitió demostrar la relación o entre las variables planteadas; se contó con una muestra de 72 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali; se aplicó dos cuestionarios con alternativas múltiples y asignación de valor. Resultados, las competencias del recurso humano, el 55.5% (40) califica como bueno; el 27,8% (20) califican como regular; y el 16,7% (12) califican como excelente. El desempeño laboral, el 58,3% (42) califica de regular desempeño; el 30,6% (22) califican de deficiente desempeño; y el 11,1% (08) califican como desempeño bueno. Conclusiones; las competencias del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, cerca de la mitad califica como bueno con tendencia a regular. El Desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, un poco más de la mitad califica de regular desempeño con tendencia a deficiente desempeño. Existe relación directa y positiva entre las competencias del recurso humano y el desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, determinando mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall, mediante el cual se obtuvo un valor  $p = 0,023$ . Palabras clave; Competencias, desempeño laboral, gestión de proyectos.

v

ABSTRACT The objective of the study was to establish the relationship between human resource competencies and job performance in the management of projects of the provincial Municipality of Coronel Portillo of the

Ucayali Region, 2022. The methodology used corresponds to a non-experimental design research, of level relational, because it allowed to demonstrate the relationship between the variables raised; there was a sample of 72 workers from the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the

Ucayali Region; Two questionnaires with multiple alternatives and value assignment were applied. Results, human resource skills, 55.5% (40) qualify as good; 27.8% (20) qualify as regular; and 16.7% (12) qualify as excellent. Work performance, 58.3% (42) qualify as regular performance; 30.6% (22) qualify as poor performance; and 11.1% (08) qualify as good performance. Conclusions; the competencies of the human resource of the Provincial Municipality of Coronel Portillo of the Ucayali Region, about half qualifies as good with a tendency to regulate. The labor performance of the human resource of the Provincial Municipality of Coronel Portillo of the Ucayali Region, a little more than half qualifies as regular performance with a tendency to poor performance. There is a direct and

positive relationship between the skills of human resources and job performance in the management of projects of the Provincial Municipality of Coronel Portillo of the Ucayali Region, determining through the Kendall Tau b test statistic, through which a value was obtained.  $p = 0.023$ . Key words; Competencies, job performance, project management.

vi INTRODUCCIÓN En los últimos años, las organizaciones han utilizado el término competencia para describir las características humanas que identifican los comportamientos de los empleados cuando realizan su trabajo con alto desempeño. Los líderes emprendedores sobresalientes piensan y actúan en sus vidas y sus empresas de formas que son sistemáticamente diferentes a las de los líderes emprendedores menos exitosos. Para identificar una característica como competencia específica de la organización o del rol, es necesario preguntar si tiene relación directa con el desempeño superior o el éxito esperado y si es observable o medible. Una de las habilidades clave en el desarrollo de un líder es su capacidad para reconocer y gerenciar sus propios proyectos. Conocer las competencias de un trabajador es muy importante porque permite identificar lo que la persona sabe hacer y cómo realiza sus funciones; igualmente es necesario saber cuáles son las competencias requeridas para un cargo específico. Las competencias según el cargo y la empresa pueden cambiar, por ejemplo, en un cargo gerencial en necesario tener autocontrol, conocer sus capacidades, liderar, alinear, dar dirección y desarrollar su potencial. Finalmente, para identificar una característica como competencia específica de la organización o del rol, es necesario preguntar si tiene relación directa con el desempeño superior o el éxito esperado y si es observable o medible. El trabajo consta de cinco capítulos; en el primer capítulo se planteó el problema de la investigación donde se busca la relación que existe entre las

vii variables planteadas, como también sus problemas específicos, la justificación, limitaciones y objetivos del mismo. El capítulo segundo es el marco teórico donde describimos a las dos variables: competencia y desempeño laboral, definiéndolas, relacionándolas y buscando la consistencia teórica para refrendar la investigación. En el tercer capítulo desarrollamos completamente la metodología utilizada en la investigación. En el desarrollo del cuarto capítulo presentamos los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos elaborados para cada variable y después de la recopilación y el procesamiento de los datos respectivos, sometidos a la prueba de Correlación de Tau b, con lo cual se obtuvieron el valor  $p = 0,04$  o significancia asintótica. En el capítulo cinco se presentan la discusión de resultados, Luego las conclusiones y sugerencias devenidas de los resultados de la investigación.

viii

ÍNDICE Págs.

DEDICATORIA ii AGRADECIMIENTO iii RESUMEN iv ABSTRACT v INTRODUCCIÓN vi ÍNDICE

viii I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1

Descripción del Problema 10 1.2 Formulación del Problema 12 1.3

Objetivos 13 1.4 Hipótesis 14 1.5 Variables 15 1.6

Operacionalización de las

variables 16 1.7 Justificación e importancia 17 1.8 Viabilidad 18 1.9 Limitaciones 18

II. MARCO TEÓRICO 2.1. Antecedentes 19 2.2. Bases teóricas 31 2.3.

Definiciones conceptuales 40

ix III. METODOLOGÍA 3.1. Tipo de

investigación 43 3.2.

Diseño y esquema de investigación 43 3.3. Población y muestra 44 3.4. Instrumento de recolección de datos 45 3.5.

Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 46

IV.

RESULTADOS 4.1.

Presentación de tablas y gráficos 48 4.2. Comprobación de la Hipótesis 57 V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 63 CONCLUSIONES 66 SUGERENCIAS 68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69 ANEXOS 75

CAPITULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1.1. Descripción del problema. La gestión de recursos humanos hoy en día ha traído un cambio conceptual con respecto a la gestión de personal; mientras en el planteamiento tradicional el personal era considerado un costo que debería ser en la medida de lo posible reducido, en el enfoque no tradicional de recursos humanos, las personas son consideradas como el principal recurso competitivo de una institución. Por lo tanto, su gestión eficiente permite que aporten su potencial al desarrollo de la entidad donde laboran (1). El mundo laboral de la sociedad moderna, con el contexto de internacionalización económica y la innovación tecnológica, está generando un proceso de grandes cambios porque se han ido reduciendo las demandas físicas y se han ido incrementando las demandas sobre la interacción psicosocial. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones, representan mejoras y avances, pero en otras, son causa de la

11 aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan al bienestar de la persona (2). Por ello, hace ya más de una década que la Organización Mundial de la Salud alertaba del posible impacto de tales cambios en la salud de la población, sobre todo en los países industrializados, especialmente relacionados con las nuevas tecnologías y con los factores psicosociales. Tal situación condiciona la existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de las obligaciones y exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito laboral, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y a las demandas del trabajo (3). Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sostiene que "las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente a los desórdenes psicosociales, reorganicen y gestionan con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas", tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas (3) La descripción de tal realidad problemática, permite plantear las siguientes interrogantes:

12 1.2. Formulación del Problema: Problema general ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? Problemas específicos: ? ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ? ¿Cuáles son las competencias de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ? ¿Cuál es el desempeño laboral del recurso humano de

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ? ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ? ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022?

13 1.3. Objetivos de la Investigación. Objetivo General: Establecer la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

de la Región Ucayali, 2022 Objetivos Específicos: ? Describir las características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 ? Evaluar las competencias de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 ? Valorar el desempeño laboral del recurso humano de

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 ? Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 ? Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022

14 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 1.4.1. Hipótesis General. Hipótesis de investigación (Hi) Existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 1.4.2. Hipótesis Específicas Hipótesis de investigación (Hi1) Existe relación significativa entre

competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho1) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 15 Hipótesis de investigación (Hi2) Existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho2) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 1.5. Variables: Variable 1 Competencias de los recursos humanos Variable 2 Desempeño laboral en la gestión de proyectos

16

100%

MATCHING BLOCK 1/26

SA

UNU\_Contabilidad\_2021\_Tesis\_ZairusSambrano\_V2.pdf (D117994891)

Operacionalización de las variables: Variable Definición conceptual Definición operacional Dimensiones Indicadores

Tipo y escala V.1. Competencias de los recursos humanos Son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo La variable Competencias de los recursos humanos será evaluado mediante un cuestionario de 12 preguntas con cinco alternativas de respuestas, y considera las 03 dimensiones de la variable Competencias instrumentales Planificación Toma de decisiones Categórico / Ordinal Competencias interpersonales Trabajo en equipo Compromiso ético Competencias sistemáticas Creatividad Iniciativa V.2 Desempeño laboral en la gestión de proyectos Es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. La variable Desempeño laboral en la gestión de proyectos será evaluado mediante un cuestionario de 08 preguntas con cinco alternativas de respuestas, y considera las 02 dimensiones de la variable. Productividad Eficiencia Eficacia Categórico / Ordinal Resultados Desempeño en el puesto Expectativa

17 1.6. Justificación e importancia. Porque, en los últimos años, las organizaciones han utilizado el término competencia para describir aquellas características humanas que identifican los comportamientos de los empleados cuando realizan su labor con alto desempeño. Además, se sabe que, en un tiempo corto, se puede entrenar a individuos a pensar y actuar como sus pares sobresalientes, y como consecuencia lograr sus metas, para identificar una característica como competencia específica de la organización o del rol, es necesario preguntar si tiene relación directa con el desempeño superior o el éxito esperado y si es observable o medible. Una de las habilidades clave en el desarrollo de un líder es su capacidad para reconocer y gerenciar sus propios proyectos. Por lo que, es importante conocer las competencias de un trabajador ya que permite identificar lo que la persona sabe hacer y cómo realiza sus funciones; igualmente es necesario saber cuáles son las competencias requeridas para un cargo específico. La importancia del proceso de investigación radica en la generación de nuevos conocimientos científicos, lo cual va permitir elaborar y ejecutar programas dirigidos a mejorar las competencias de los trabajadores y por ende el desempeño laboral en la municipalidad provincial de coronel portillo.

18 1.7. Viabilidad. Considerando, el acceso a la información requerida, el cuál será proporcionado por los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, y los recursos con el que cuenta el investigador, ya que será un estudio autofinanciado; de acuerdo a los considerandos antes señalado se considera un estudio viable. 1.8. Limitaciones El acceso a la información de carácter científico constituye una limitante, ya que no se cuenta con información respecto a las variables y datos estadísticos actualizados en el medio local; así mismo, existe escasa publicación de investigaciones desarrolladas en el contexto local, en especial referido a los trabajadores de la municipalidad. Los instrumentos de medición, pueden ser afectados por los propios sesgos perceptivos de la persona encuestada, o por tratar de dejar una imagen positiva de la institución donde laboran.

19 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 2.1. Antecedentes de la investigación 2.1.1. A nivel Internacional. Mariño T., desarrolló la tesis titulada: Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador 2018. Objetivo general determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 302 trabajadores que corresponde al capital humano de la empresa Bioalimentar, en la cual se presentó una muestra de 172 colaboradores. Se empleó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que el proceso de capacitación actual en el área de gestión de talento Humano, los resultados de la variable independiente hacen referencia a la capacitación por

20 competencias se tiene que la identificación con la organización tiene un porcentaje del 8,2%; orientación al logro y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y desarrollo de personas el 16,3% fundamentándose en el cumplimiento de objetivos y metas planteadas. En la prueba de hipótesis general se generó que con el programa estadístico SPSS, se puede obtener el valor del chi-cuadrado y así poder verificar la hipótesis planteada para lo cual se asume la hipótesis alternativa; empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula y basándose en la aproximación normal. En los resultados tenemos que la significancia de Pearson y según la correlación de Spearman tiene valores de 0,715 lo cual al ser mayor de 0,50 se puede utilizar el valor de chi cuadrado de Pearson que es de 0,643 (4). Arizaga F., y Jativa S., desarrollaron la investigación sobre: Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora, Quito 2016; tuvo como objetivo general identificar la correlación entre la evaluación del desempeño laboral por competencias y el potencial del talento humano para establecer criterios efectivos de gestión institucional. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizo un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica, de nivel correlacional. Además, el diseño de la

21 investigación fue

82%

**MATCHING BLOCK 14/26**

SA T005\_71692631\_M.docx (D142587016)

no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 1519 personas, con una muestra

de 1500 colaboradores y personal operativo. Se concluyó que la evaluación por competencias es una herramienta para identificar mejoras en el talento humano de las organizaciones a través de los indicadores conductuales. Asimismo, al analizar la distribución de los datos de las dos variables, la evaluación del potencial tiene un comportamiento con una distribución normal. En la prueba de hipótesis general se generó los grupos ocupacionales existe correlación muy baja entre variables, por estar los valores tan cercanos a 0. De otra manera los resultados del análisis muestran que no existe una correlación muy baja entre las variables analizadas, evaluación del potencial y evaluación del desempeño por competencias. El valor de la correlación global es de 0.034, y los resultados son similares entre todos los grupos ocupacionales (5). Caicedo F., realizó el estudio titulado:

92%

**MATCHING BLOCK 2/26**

SA UNU\_POSGRADO\_2022\_T\_ROSAPAREDES\_V1.pdf (D138078875)

Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo 2016.

Objetivo general, proponer un modelo de gestión de talento humano que permita la evaluación de desempeño laboral de los empleados en el Centro Comercial. Fue un estudio con un enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizó un método hipotético deductivo, tipo de

22 investigación básica empleo diferentes métodos como analítico, sintético, inductivo y deductivo. La población está constituida por 49 personas que involucran al personal administrativo y de planta. Se empleó como técnica la encuesta y entrevistas. Se concluyó que el 59% de los encuestados considera que dentro de sus departamentos los capacitan por lo menos una vez al año. El 27% lo califica como que la capacitación más de dos veces al año cuando la necesidad del departamento lo requiera. Y por último solo el 14 % manifiesta que no reciben capacitación. Asimismo, el 64% está conforme con el efecto multiplicador que recibe en las capacitaciones. Además,

100%

**MATCHING BLOCK 3/26**

SA UNU\_POSGRADO\_2022\_T\_ROSAPAREDES\_V1.pdf (D138078875)

la gestión de personal que realiza el departamento de recursos humanos favorece

al empowerment

96%

**MATCHING BLOCK 4/26**

SA PROYECTO ROSA MARGARITA PAREDES VASQUEZ.pdf (D111426035)

entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. Asimismo, la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. Adicionalmente los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido (6).

Cáceres A., desarrolló

la tesis titulada:

La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

en la

Universidad Laica Eloy

23 Alfaro de Manabí; en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador 2015, tuvo

84%

**MATCHING BLOCK 5/26**

SA TESIS-FINALOK.docx (D128596481)

como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral

del personal de la Universidad. Fue un estudio de nivel descriptivo-correlacional. Asimismo, el método inductivo, permitió partir de los hechos para poder abstraer generalidades y en la presente investigación se lo aplicó en la recolección de las diferentes opiniones del personal docente y administrativo para poder, luego, sintetizarlas. La población estuvo conformada por 696 docentes con nombramiento, y 471 de personal administrativo y la muestra hallada de estudio 248 docentes y 212 administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas. Se puede evidenciar que existen acciones a nivel institucional, respaldadas por las autoridades, pero estos se presentan de manera aislada, ya que no existen planes de capacitaciones diseñados de manera sistemática, finalmente en su prueba de hipótesis se indicó que como los valores de Z calculada ( $Z_E=14.98$ ) es mayor que la Z crítica ( $Z_C=1.64$ )

con un nivel de significancia de 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; la gestión del talento humano incide

24 significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (7). 2.1.2. A nivel nacional Sinchi A., desarrolló el estudio titulado: Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, 2020. El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación con las competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica. Se aplicó un cuestionario de 12 ítems referidos a las competencias y 8 ítems que midieron el desempeño laboral mediante opción múltiple y tipo Likert respectivamente, en 84 trabajadores. El tipo de estudio aplicado es de nivel relacional y diseño transversal. En cuanto a las competencias, predominaron; el 58,3% planifica sus actividades; el 59,5% trabaja en equipo y el 54,8% tiene iniciativa al realizar su trabajo. En desempeño laboral; el 57,1% están totalmente de acuerdo en ser responsables con las funciones del trabajo; el 50% demuestra sus capacidades para aportar a su puesto de trabajo; el 48,8% está de acuerdo en realizar sus actividades de manera adecuada. La relación entre las variables de competencias y desempeño de los trabajadores fue determinada mediante la prueba de correlación R de Pearson. Dicho test estadístico, arrojó una correlación alta ( $r=0,769$ ;  $p < 0,001$ ) entre las competencias y desempeño laboral; con un nivel de significancia  $p < 0,05$ . Por lo tanto,

25 se aceptó la hipótesis alterna que señala la relación entre las variables competencias y desempeño laboral. Comparando con otras dimensiones, las competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas también se relacionan con el desempeño laboral. El estudio recomienda que se deben continuar con las políticas que mantenga y mejoren las competencias de manera global para lograr un desarrollo continuo en la Municipalidad Distrital de Villa Rica e incrementar la competitividad y sostenibilidad (8). Gonzales P., desarrolló la investigación titulada: Gestión por competencias y productividad en la empresa Unacem S.A., en Villa María del Triunfo, 2018, planteó como objetivo el establecer la relación entre la gestión por competencias y la productividad de la empresa antes mencionada. El tipo de investigación fue desarrollado a un nivel descriptivo y con un enfoque cuantitativo; diseño no experimental. La muestra estimada fue de 50 trabajadores de la empresa; los instrumentos usados para la recolección de datos fueron 10 cuestionarios revisados y validados por un juicio de expertos con un grado de confiabilidad de 0.938 y 0.898; mediante el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach. La investigación pudo determinar que un 58% de los colaboradores de la empresa considera regular la gestión por competencia; un 54% de los trabajadores de la empresa Unacem S.A.A, Villa María del Triunfo, 2018 mostraron una productividad

26 regular. Los resultados del análisis estadístico Rho de Spearman demostraron una correlación positiva alta ( $r= 0.803$ ) con una relación significativa al 95%; se aceptó la hipótesis alternante que señala que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la productividad de la empresa mencionada (9). De la Cruz T., y Quispe F., realizaron la investigación sobre: Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C, La Molina, 2018. Objetivo general, describir la relación existente entre las competencias laborales y el desempeño en la empresa antes mencionada. La investigación fue a un nivel descriptivo correlacional y el diseño fue del tipo no experimental de corte transversal; sustentándose en bases teóricas de Hernández, Fernández y Baptista. La primera variable, competencias laborales, se basó en Spencer & Spencer conforme se citó en Alles (2015); la segunda variable se fundamentó en Robbins y Judge (2013). La población de estudio fue de un total de 40 jefes de proyecto de la empresa, enfocada en el rubro construcción. Los instrumentos usados para la recolección de datos fueron cuestionarios revisados y validados por un juicio de 02 expertos con un grado de confiabilidad de 0.744 para el cuestionario de competencias laborales y 0.732 para el cuestionario de desempeño laboral respectivamente. El coeficiente estadístico usado fue Alfa de Cronbach. Asimismo, dichos cuestionarios estuvieron

27 constituidos por 59 ítems. Esta investigación concluyó que existe una fuerte correlación positiva entre las variables de competencias laborales y desempeño; a nivel estadístico se estimó un valor de 0.870 (correlación de Rho de Spearman) y un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) (10). Flores C., desarrollo el estudio titulado: Competencia laboral

y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Objetivo, determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Lamas, período 2017. La muestra de estudio; planteando la hipótesis "Si existe relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Lamas. Período 2017". El método utilizado fue el cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional, transversal; la muestra estuvo constituida por los 157 trabajadores de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Lamas. Los resultados muestran que el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presentan características promedio requeridas por puesto. Por su parte, el nivel desempeño laboral es alto con 64%, lo que indica destreza con la que las personas realizan una actividad, son regulares. El nivel de competencia laboral de los profesionales es bueno con 62%,

28 de los técnicos se encuentran en un nivel regular con 80%, y por su parte los auxiliares en su mayoría se encuentran en nivel malo con 53%. A su vez, el nivel de desempeño laboral de los profesionales es alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel regular con 62%, y los auxiliares en su mayoría se encuentra en nivel regular con 48%. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Siendo el valor del coeficiente de Pearson 0.725 (11). Rojas J., realizó la investigación titulada: Competencias profesionales

y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016. Objetivo, determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el desempeño laboral

del personal administrativo del INPE sede central. Dicha investigación se basó en el método del tipo hipotético deductivo; a un nivel descriptivo del tipo de estudio sustantivo. Para ello se realizó un muestreo del tipo aleatorio simple que estuvo compuesta por un total de 115 colaboradores del área administrativa bajo régimen laboral CAS y D.L. 276 nombrados. La recolección de datos fue mediante encuestas y el procesamiento de datos se realizó mediante la correlación de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron la existencia de una relación positiva 9 ( $Rho= 0,712$ ) y significativa con un valor de  $p=0,001$ .

29 En tal sentido, se aceptó la hipótesis alternante que

señala que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal del área administrativa del INPE (12). 2.1.3. A nivel Local Quispe E., Tino J., y Gonzales R., realizaron el estudio sobre:

100%

**MATCHING BLOCK 6/26**

SA

UNU\_T\_2021\_ADMINISTRACION\_BERAUN\_DE\_LA\_CRUZ\_VE ...  
(D121216118)

Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018.

Objetivo, determinar la relación de

**89%** **MATCHING BLOCK 7/26** **SA** UNU\_T\_2021\_ADMINISTRACION\_BERAUN\_DE\_LA\_CRUZ\_VE ... (D121216118)  
la gestión de los recursos humanos y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Manantay,

Ucayali, 2018. Resultados que pretenden convertirse en una guía para que las nuevas autoridades sintonicen con los trabajadores y con la población. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional con diseño transeccional correlacional, para evaluar la variable gestión de recursos humanos se contó con 81 trabajadores de la municipalidad y para evaluar la variable calidad del servicio se contó con 81 usuarios de la municipalidad. Ambas encuestas constaron de 20 ítems y 5 opciones de respuesta, los mismos que se procesaron en el programa Excel, para establecer el nivel de las variables se hizo uso de la escala de clima organizacional (EDCO), y para la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente estadístico de correlación de Pearson, a través del programa (SPSSv25).

**100%** **MATCHING BLOCK 8/26** **SA** UNU\_T\_2021\_ADMINISTRACION\_BERAUN\_DE\_LA\_CRUZ\_VE ... (D121216118)  
Existe relación negativa muy baja y no significativa, entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital 30 de Manantay, 2018, lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño, y la mejora de la productividad, que desarrolla la Municipalidad, no alcanza para el logro de una relación positiva y significativa con la calidad del servicio que ofrece (13).

Carrasco C., y Mesías R., desarrollaron la tesis titulada:

**100%** **MATCHING BLOCK 9/26** **W**  
Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

Objetivo general, determinar la relación entre Liderazgo y el

**100%** **MATCHING BLOCK 10/26** **W**  
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo y el

**100%** **MATCHING BLOCK 11/26** **W**  
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a

**87%** **MATCHING BLOCK 12/26** **W**  
los trabajadores administrativos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación 31 se determinó que el Liderazgo tiene una relación significativa con el

**100%** **MATCHING BLOCK 13/26** **W**  
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

La intensidad de la relación hallada es de  $r=0,410\%$  que tienen asociado una probabilidad P valor = 0,020 (14). 2.2. Bases teóricas 2.2.1. Variable competencias de los recursos humanos. Competencia. Es la capacidad de lograr en el profesional resultados favorables. Siendo entonces, una característica particular e intransferible en relación con la ejecución de un determinado trabajo de aceptable nivel y bajo condiciones apropiadas de trabajo. En consecuencia, una persona puede ser competente para un trabajo y no para otros; estando influenciado este desempeño por factores externos como el entorno físico, el ambiente socio laboral, la estructura organizacional y el acceso a los recursos tecnológicos en el trabajo (15). Dimensiones de las competencias: Se divide en tres grupos: instrumentales, interpersonales y sistémicas. a) Competencias instrumentales: son aquellas que tienen una función instrumental. Entre ellas se encuentran: las habilidades cognitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos. 32 b) Competencias interpersonales: son aquellas relacionadas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. La capacidad de trabajar en equipo o el compromiso social tienen relación con las habilidades interpersonales. Así mismo, este tipo de competencias benefician e incentivan la cooperación e interacción social. c) Competencias sistémicas: Estas competencias engloban totalmente las destrezas y habilidades. Por ende, se compone de factores como sensibilidad, comprensión y conocimiento; permitiendo la visualización de individuo como una parte dinámica de un todo que agrupa y relaciona. El diseño de sistemas nuevos y la habilidad de planificación de cambios en la búsqueda de mejora constante son capacidades que se incluyen en esta competencia (16). Así mismo, Alles F., define la competencia como las características de personalidad y comportamientos, que motiva un exitoso desempeño en un determinado cargo laboral, cuyos comportamientos pueden ser analizados y observados para así identificar las competencias que se presentan. Dicho puesto de trabajo, a su vez, puede contar con variadas características en función de la empresa o diferentes mercados. Clasificándolo en: a) Competencias cardinales: aquellas competencias esenciales que deberían tener a todos los integrantes en una organización. 33 b) Competencias específicas: son aquellas que caracterizan a un grupo o área definido; que presenta

un corte vertical por área y además un corte horizontal por funciones (17).

También, Vela G., indica que las competencias cuentan con un rasgo especial que las diferencias de los tradicionales conceptos utilizados para definir los diferentes puestos de trabajo. Esta característica señala desde un punto de vista integral, la importancia de comprender que una competencia no puede catalogarse como un conocimiento, destreza aislada o actitud; sino como la agrupación de ellas que actúan en una determinada profesión o función. La combinación de estos conocimientos, habilidades y actitudes pueden observarse mediante el comportamiento que se genera al desempeñar una actividad determinada. Dichas competencias pueden clasificarse en (18): a) Competencias técnicas Son los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador profesionales necesarios para las colaboraciones técnicas y de gestión. Estas se encuentran asociadas a un proceso y detallan el grado de responsabilidad del profesional; enfocado en los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten las colaboraciones o aportes.

34 b) Competencia clave Son aquellas capacidades sociales y mentales, así como las actitudes, que ayudan al trabajador a incrementar la calidad de sus colaboraciones en los diferentes procesos de la empresa en relación con los clientes, proveedores y colaboradores. c) Competencias de gestión Están definidas como las capacidades, los conocimientos profesionales y aptitudes que requieren los colaboradores, y que, por su función en la empresa, tienen la responsabilidad de guiar personas, gestionar recursos o liderar un proceso o sistema. d) Competencias complementarias Son aquellas competencias técnicas o de gestión cuya realización no es considerada obligatoria para todos los integrantes. Por su naturaleza, estas son de alta complementariedad o especialización de la profesión. e) Competencias relacionales Estas competencias permiten al profesional relacionarse de forma correcta con los colaboradores, compañeros, proveedores, clientes u otros organismos de carácter externos. f) Competencias directivas Son aquellas capacidades, conocimientos profesionales y aptitudes imprescindibles para desarrollar y ejecutar las políticas y estrategias

35 en la organización. Estas permiten el logro de los objetivos de la empresa. Competencias asociadas a la estrategia, valores o cultura de la organización Son las capacidades sociales, mentales y las actitudes que ayudan al colaborador a ejecutar su tarea de acuerdo con los valores establecidos por la organización o empresa (18). Toma de decisiones Este proceso, enmarcado en los diferentes tipos de organizaciones, puede definirse como el "proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción" (19). Trabajo en equipo Según Chiavenato (2009) el trabajo en equipo ha ido modificándose de una forma positiva. En tal sentido, actualmente se eliminado las jerarquías y barreras interpersonales entre los integrantes que desarrollan actividades de manera conjunta; desarrollando una positiva predisposición a la integración (20). Según Dubrin (2008) el trabajo en conjunto puede considerarse como un grupo pequeño de personas que tienen habilidades que se integran entre sí y que se ayudan mutuamente a conseguir un objetivo 36 establecido; comprometidos y siendo responsables del cumplimiento de sus metas en conjunto (21). Según Newstrom (2011) afirma que cada trabajador realiza tareas operativas, pero lo ejecutan en grupos pequeños en donde sus actividades deben acoplarse como un rompecabezas. Si realizan un equipo de tareas, desarrollan una situación de colaboración que se le puede llamar trabajo en equipo; caracterizada por una ejecución coordinada y con una clara participación de los miembros para conseguir los objetivos propuestos (22). Compromiso ético El compromiso ético este definido como la responsabilidad que tiene el trabajador de conducirse por las buenas costumbres dentro de los valores de la institución, así como la formación adquirida dentro de la familia. La promoción de la disciplina o campo de estudio tratado y la concientización de la responsabilidad social, son características de una correcta posición ética. Esta, a su vez, busca conservar el bienestar de los individuos y comunidades involucradas (23). Creatividad Según Chiavenato (2009) la creatividad es considerada como la aplicación de habilidades y el uso de la imaginación para manifestar una nueva idea, enfoque innovador o una solución nueva que ayude a resolver algún problema en la organización (24)

37 Iniciativa Alles (2009) afirma que es la facultad de ser dinámico y razonar acerca de posibles hechos futuros; con la finalidad de crear nuevas oportunidades o escenarios y así poder evitar posibles inconvenientes que no son visibles para las demás personas (25). 2.2.2. Variable desempeño laboral Según Chiavenato (2008), el desempeño laboral, se considera a la estimación de un profesional en base a las metas y el cumplimiento, determinada por las competencias. En el mundo académico y laboral es conocido como el examen de logros, evaluación del colaborador, en la entidad pública y la empresa tienen distintos indicadores, pero el resultado es el mismo, buscar la productividad en el colaborador. En la actualidad, para evaluar el desempeño laboral participan: el colaborador, el líder de equipo, los cuales se miden por las relaciones laborales entre compañeros, es importante dentro de las prácticas modernas de la administración. Permite diagnosticar asuntos de dirección, gestión e integración en los recursos humanos, inducción en el puesto, entrenamiento de habilidades blandas y buscan la mejora continua del desempeño profesional. Asimismo, busca soluciones mejora la calidad del trabajo y de vida en las empresas (26).

38 A diferencia, Faria G., menciona que el desempeño laboral es la suma de las conductas de los colaboradores en comparación a las funciones, atribuciones, logros del cargo, en estos intervienen la empresa y el trabajador. En ese orden de ideas, la empresa debe buscar la estabilidad laboral del trabajador, y otorgarle los beneficios según el cargo que desempeña, evaluando a la competencia, siendo esto un factor crítico de éxito en la organización (27). Evaluación de desempeño Werther y Davis (2008) definen que es el proceso mediante el cual se proyecta el cumplimiento integral del colaborador. Busca en el colaborador dar un feedback sobre los resultados del periodo de evaluación, propuestas de mejorar tanto en el colaborador como en el superior inmediato. Primero se recomienda a nivel individual para luego realizarlo a nivel global. "Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado" (28).

39 La evaluación de desempeño como la prueba más importante para medir los resultados. Existen otras pruebas tales como: supervisiones por el jefe; evaluación con indicadores de medición; la evaluación que realiza el supervisor y supervisado; evaluación de habilidades blandas; la prueba por competencias; el autoexamen; y el feedback de 270 y 360 grados (28). Eficiencia Tiene una relación directamente con los recursos usados en la ejecución de un proyecto, se utilizan menor cantidad de insumos, pero enfocados en un solo objetivo y como resultado cumplimiento de las estrategias, con la menor cantidad posible de recursos (29). Eficacia Es la obtención de metas y objetivos. Es la capacidad del ser humano para lograr lo que se ha propuesto en un determinado tiempo. También lo consideran como la cuantificación de realizar acciones para lograr resultados. Es cumplir los objetivos. Hacer las cosas correctas. Así mismo, se considera al desenvolvimiento en el puesto a través de la medición del trabajo y estándares En la gestión de recursos humanos existen la medición de tiempos y movimientos que sirven como guía para el desempeño del trabajo. Siendo imprescindibles por cuatro

40 razones como: planear la actividad laboral y designar un líder; en la cual se medirá los logros desarrollados. Ofrecer una base objetiva para motivar a la fuerza de trabajo y para medir el desempeño de los trabajadores. Los estándares medidos tienen especial importancia cuando se emplean planes de incentivos basados en la cantidad de producto y realizar nuevas y mejores contrataciones del talento humano. Preguntas como "¿lo podré realizar?" y "¿Cuál es la situación actual?" presuponen la existencia de estándares. Proporcionar puntos de referencia para las mejoras. Además de la evaluación interna, los equipos usan los puntos de referencia para comparar los estándares del trabajo en su compañía con los de puestos similares en otras organizaciones (29). 2.3. Definiciones conceptuales Actitud: Comportamiento negativo o positivo de una persona al recibir una responsabilidad o cargo. Competencias: Son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo. Conocimiento:

41 El saber que consigue mediante la expresión la experiencia personal, la observación o el estudio. Competitividad: Es la acción de sobresalir entre dos o más personas en el campo laboral con la finalidad de destacar e incrementar sus opciones de ser contratado debido a su profesionalismo, y generar rentabilidad a la empresa. Desarrollo organizacional: Es todo aspecto compartido por los miembros de una empresa que operan inconscientemente y configuran la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno. Emociones: Son reacciones que todos experimentamos: alegría, tristeza, miedo, ira, entre otros; son conocidas por todos nosotros, pero no por ello dejan de tener complejidad. Aunque todos hemos sentido la ansiedad o el nerviosismo, no todos somos conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso la enfermedad. Gestión de personas: Es capacitar al personal, para las tareas que se les delegue y así puedan realizarlas con diligencia. Esto puede conducir al logro de los objetivos de la empresa u organización. Habilidades: Las habilidades de una persona, se distinguen dos tipos: las habilidades blandas y las habilidades duras. Las habilidades duras son aquellas

42 habilidades que se tiene acerca del conocimiento técnico. Las mismas se adquieren, generalmente, por medio de la preparación académica del profesional, su experiencia laboral o ambas. Inteligencia: Facultad de la mente que permite aprender, entender, razonar, tomar decisiones y formarse una idea determinada de la realidad. Inteligencia Emocional: Es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás Organización: El conjunto de personas que tienen el propósito de cumplir objetivos empresariales con el fin de generar rentabilidad en la empresa. Productividad: Es un indicador del desempeño donde se cuantifica la eficiencia y la eficacia. Una organización es productiva cuando cumple sus objetivos con los menores recursos económicos y con resultados satisfactorios. Tolerancia: Característica de los trastornos adictivos y se refiere a la necesidad de utilizar cada vez más el móvil para conseguir la misma satisfacción o que el uso moderado no llegue a ser suficiente.

43 CAPÍTULO III METODOLOGÍA 3.1. Tipo de investigación. Estudio cuantitativo, ya que la medición de las variables, el procesamiento y presentación de los resultados se elaboró haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Transversal, porque, la medición de las variables fue en un solo momento. Prospectivo, porque los datos para el análisis en la investigación se generaron luego de iniciado el estudio. 3.2. Diseño y esquema de la investigación La investigación respondió a un diseño no experimental, ya que las variables fueron evaluadas en su contexto natural, sin manipulación intencional del investigador. Correlacional, porque se estableció la relación entre las variables competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Región Ucayali, cuyo esquema fue:

44 O 1 M r O 2 Dónde: M.- Representa el grupo de elementos analizados O 1.- Representa la variable 1: Competencias de los recursos humanos O 2.- Representa la variable 2: Desempeño laboral en la gestión de proyectos r.- Representa la relación entre las variables en estudio. 3.3. Población y muestra. La población de estudio estuvo constituida por el total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, quienes hacen un total de 72 elementos. Por tratarse de una población pequeña y para una mayor precisión en los resultados se analizó a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, haciendo un total de 72 elementos.

45 Criterios de inclusión: ? Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, que laboraban por más de 3 meses. ? Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, que aceptaron participar voluntariamente y firmaron el consentimiento informado. Criterios de exclusión ? Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali que se encontraban con licencia la semana de recolección de datos. ? Trabajadores que no tenían relación contractual con la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali. 3.4. Instrumento de recolección de datos. Se hizo uso de la técnica de la encuesta. Instrumentos; para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: a) Cuestionario sobre competencias de los recursos humanos, el cual consta de 12 preguntas con cinco alternativas de respuestas, y consideró las 3 dimensiones de la variable: - Dimensión I: Competencias instrumentales - Dimensión II: Competencias interpersonales - Dimensión III: Competencias sistemáticas

46 Tuvo un tiempo aproximado de aplicación de 15 minutos. b) Cuestionario sobre desempeño laboral en la gestión de proyectos, el cual consta de 08 preguntas con cinco alternativas de respuestas, y considera las 2 dimensiones de la variable: - Dimensión I: Productividad - Dimensión II: Resultados Tiempo aproximado de aplicación 10 minutos. 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. Se solicitó la autorización dirigida al alcalde de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali. La aplicación de los cuestionarios tuvo una duración aproximada de 25 minutos. Una vez recolectados los datos se trasladaron a la base de datos, utilizando la estadística descriptiva de forma absoluta. El procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico Excel y SPSS versión 23. Para el análisis de los datos, se elaboró tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.

47 Para la comprobación de la hipótesis planteada se realizó la prueba de normalidad, y a partir de este resultado se eligió el estadístico de prueba para la comprobación de hipótesis general e hipótesis específica 1 y 2.

48 CAPÍTULO IV RESULTADOS Tabla 1. Características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Región Ucayali Características sociodemográficas N % Grupo etario: - 25 a 34 años - 35 a 44 años - 45 a más años 17 33 22 23.6 45.8 30.6 Total 72 100.0 Género: - Masculino - Femenino 45 27 62.5 37.5 Total 72 100.0 Relación laboral: - Nombrado - Contratado Total 30 42 72 41.7 58.3 100.0 Tiempo de servicio: - 1 a 3 años - 4 a 6 años - 7 a más años Total 32 15 25 72 44.5 20.8 34.7 100.0

49 Del total de elementos estudiados (72) en cuanto al grupo etario, el 45.8% (33) de ellos se encuentran en el grupo etario de 35 a 44 años; el 30.6% (22) se encuentran en el grupo etario de 45 a más años; y el 23.6% (17) se encuentran en el grupo etario de 25 a 34 años. En cuanto al género, el 62.5% (45) pertenecen al género masculino; y el 37.5% (27) pertenecen al género femenino. Respecto a la relación laboral, el 58.3% (42) de ellos indicaron que son contratados; y el 41.7% (30) son nombrados. Y sobre el tiempo de servicio, el 44.5% (32) tienen un tiempo de servicio de 1 a 3 años; el 34.7% (25) tienen un tiempo de servicio de 7 a más años; y el 20.8% (15) tienen un tiempo de servicio de 4 a 6 años.

50 Tabla 2. Competencias del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. De acuerdo a la distribución según competencias del recurso humano, el 55.5% (40) califica como bueno; el 27,8% (20) califican como regular; y el 16,7% (12) califican como excelente. COMPETENCIAS N° % Excelente 12 16,7 Bueno 40 55,5 Regular 20 27,8 TOTAL 72 100,0

51 Tabla 3. Desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. De acuerdo a la distribución según desempeño laboral, el 58,3% (42) califica de regular desempeño; el 30,6% (22) califican de deficiente desempeño; y el 11,1% (08) califican como desempeño bueno. DESEMPEÑO LABORAL N° % Bueno 08 11,1 Regular 42 58,3 Deficiente 22 30,6 TOTAL 72 100,0

52 Tabla 4. Competencias del recurso humano y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. De acuerdo a la distribución según competencias del recurso humano y desempeño laboral, se observa que, de 72 elementos analizados, la mayoría (40) tienen competencias de bueno, de los cuales 39 de ellos califican como desempeño regular, por lo que se concluye que existe relación entre las dos variables planteadas.

53 Tabla 5. Desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. De acuerdo a la distribución según desempeño laboral en su dimensión productividad, el 54,2% (39) califica de regular desempeño; el 31,9% (23) califican de deficiente desempeño; y el 13,9% (10) califican como desempeño bueno. Desempeño laboral, en su dimensión productividad N° % Bueno 10 13,9 Regular 39 54,2 Deficiente 23 31,9 TOTAL 72 100,0



54 Tabla 6. Desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Fuente: Cuestionario aplicado al recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022. De acuerdo a la distribución según desempeño laboral en su dimensión resultados, el 55,6% (40) califica de regular desempeño; el 31,9% (23) califican de deficiente desempeño; y el 12,5% (09) califican como desempeño bueno. Desempeño laboral, en su dimensión resultados N° % Bueno 09 12,5 Regular 40 55,6 Deficiente 23 31,9 TOTAL 72 100,0

55 Tabla 7. Competencias del recurso humano y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Competencias del recurso humano Desempeño laboral en su dimensión productividad Total Bueno Regular Deficiente Excelente 07 01 04 12 Bueno 03 36 01 40 Regular 00 02 18 20 Total 10 39 23 72 Fuente: Tabla 02 \* tabla 05. Respecto a la relación entre competencias del recurso humano y desempeño laboral, en su dimensión productividad, se observa que, de 72 elementos analizados, la mayoría (40) tienen competencias de bueno, de los cuales 36 de ellos califican como desempeño regular, por lo que se concluye que existe relación entre las dos variables planteadas.

56 Tabla 8. Competencias del recurso humano y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Competencias del recurso humano Desempeño laboral en su dimensión resultados Total Bueno Regular Deficiente Excelente 07 01 04 12 Bueno 02 37 01 40 Regular 00 02 18 20 Total 09 40 23 72 Fuente: Tabla 02 \* tabla 06. Respecto a la relación entre competencias del recurso humano y desempeño laboral, en su dimensión resultados, se observa que, de 72 elementos analizados, la mayoría (40) tienen competencias de bueno, de los cuales 37 de ellos califican como desempeño regular, por lo que se concluye que existe relación entre las dos variables planteadas.

57 CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN: Paso 1: Formulación de hipótesis general de investigación: Hipótesis de investigación (Hi): Existe relación significativa entre competencias de los

recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

de la Región Ucayali, 2022 Paso 2: Selección del nivel de significancia El nivel de significancia para contrastar esta hipótesis de investigación es  $\alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ )

Paso 3: Elección del estadístico de prueba Prueba de correlación Tau b de Kendall, por ser amabas variables de tipo categórico y escala de medición ordinal.

58 Paso 4: Lectura del p- valor Valor de  $p = 0,023$  Paso 5: Toma de decisiones – Interpretación Con un error del 0,023 se confirma que las competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali. Interpretación: Las competencias de los recursos humanos si tienen relación ( $p=0,023$ ) con el desempeño laboral en la gestión de proyectos, por lo

87%

**MATCHING BLOCK 16/26**

**W**

que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 59

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 1: Paso 1: Formulación de hipótesis específica de investigación: Hipótesis de investigación (Hi1) Existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho1) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Paso 2: Selección del nivel de significancia El nivel de significancia para contrastar esta hipótesis de investigación es  $\alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) Paso 3: Elección del estadístico de prueba Prueba de correlación Tau b de Kendall, por ser amabas variables de tipo categórico y escala de medición ordinal.

60 Paso 4: Lectura del p- valor Valor de  $p = 0,019$  Paso 5: Toma de decisiones – Interpretación Con un error del 0,019 se confirma que las competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali. Interpretación: Las competencias de los recursos humanos si tienen relación ( $p=0,019$ ) con el desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos, por lo

87%

**MATCHING BLOCK 17/26**

**W**

que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 61

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2: Paso 1: Formulación de hipótesis específica de investigación: Hipótesis de investigación (Hi2) Existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Hipótesis nula (Ho2) No existe relación significativa entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Paso 2: Selección del nivel de significancia El nivel de significancia para contrastar esta hipótesis de investigación es  $\alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) Paso 3: Elección del estadístico de prueba Prueba de correlación Tau b de Kendall, por ser amabas variables de tipo categórico y escala de medición ordinal.

62 Paso 4: Lectura del p- valor Valor de  $p = 0,021$  Paso 5: Toma de decisiones – Interpretación Con un error del 0,021 se confirma que las competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali. Interpretación: Las competencias de los recursos humanos si tienen relación ( $p=0,019$ ) con el desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos, por lo

87%

**MATCHING BLOCK 18/26**

**W**

que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 63

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS En la Tabla 2, se observa que, de acuerdo a la distribución según competencias del recurso humano, el 55,5% (40) califica como bueno; el 27,8% (20) califican como regular; y el 16,7% (12) califican como excelente. Resultado similar a lo publicado por Flores C., quién es su estudio sobre Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, indicó que el nivel de competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas es predominantemente bueno con 78%, lo que indica que presentan características promedio requeridas por el puesto (11). En la Tabla 3, se observa que respecto al desempeño laboral, el 58,3% (42) califica de regular desempeño; el 30,6% (22) califican de deficiente desempeño; y el 11,1% (08) califican como desempeño bueno. Resultado diferente a lo encontrado por Flores C., en su estudio titulado: Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017, donde obtuvieron que el nivel desempeño laboral es alto con 64%, lo que indica destreza con la que las personas realizan una actividad, son regulares. A su vez, el nivel de desempeño

64 laboral de los profesionales es alto con 54%, mientras que los técnicos se encuentran en un nivel regular con 62%, y los auxiliares en su mayoría se encuentra en nivel regular con 48%. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Siendo el valor del coeficiente de Pearson 0.725 (11). En la Tabla 4, sobre la relación entre competencias del recurso humano y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali,

se observa que, de 72 elementos analizados, la mayoría (40) tienen competencias de bueno, de los cuales 39 de ellos califican como desempeño regular. Resultado similar a lo encontrado por Sinchi A., en su estudio: Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica, donde la relación entre las variables de competencias y desempeño de los trabajadores fue determinada mediante la prueba de correlación R de Pearson. Dicho test estadístico, arrojó una correlación alta ( $r=0,769$ ;  $p < 0,001$ ) entre las competencias y desempeño laboral; con un nivel de significancia  $p < 0,05$ . Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna que señala la relación entre las variables competencias y desempeño laboral. Comparando con otras dimensiones, las competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas también se relacionan con el desempeño laboral. El estudio recomienda que se deben continuar con las políticas que mantenga y mejoren las competencias de manera global para lograr un desarrollo continuo en la Municipalidad Distrital de Villa Rica e incrementar la competitividad y sostenibilidad (8). Así mismo, es similar a los resultados de Rojas J., quien, en su investigación: Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario, donde los resultados obtenidos demostraron la existencia de una relación positiva ( $Rho = 0,712$ ) y significativa con un valor de  $p=0,001$ . En tal sentido, se aceptó la hipótesis alterna que señala que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral del personal del área administrativa del INPE (12).

66 CONCLUSIONES 1. Las Características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali 2. , predomina el grupo etario de 35 a 44 años; el género masculino; la condición laboral de contratados; y el tiempo de servicio de 1 a 3 años. 3. Las competencias del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, cerca de la mitad califica como bueno con tendencia a regular. 4. El Desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, un poco más de la mitad califica de regular desempeño con tendencia a deficiente desempeño. 5. Existe relación directa y positiva entre las competencias del recurso humano y el desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, determinando mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall, mediante el cual se obtuvo un valor  $p = 0,023$ . 6. El desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, un poco más de la mitad califica de regular. 7. El desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, más de la mitad califica de regular. 8. Existe relación directa y positiva entre las competencias del recurso humano y el desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, determinando mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall, mediante el cual se obtuvo un valor  $p = 0,019$ . 9. Existe relación directa y positiva entre las competencias del recurso humano y el desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, determinando mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall, mediante el cual se obtuvo un valor  $p = 0,021$ .

68 SUGERENCIAS 1. A las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali: Promover estudios de investigación en los docentes y alumnos para profundizar las variables analizadas en el presente estudio. 2. A las autoridades de la municipalidad provincial de coronel portillo de la región ucayali: Elaborar y ejecutar programas dirigidas a desarrollar las competencias del recurso humano a fin de mejorar el desempeño laboral en la gestión de proyectos. 3. A los estudiantes de la maestría en gestión proyectos de inversión: Seguir desarrollando trabajos de investigación sobre temas relacionados a estudiar las competencias y desempeño laboral.

69 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 1. Mertens L. (1996). Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo, Uruguay: Editorial Cinterfor. 2. Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo (13 ed.). Mexico: Editorial McGraw-Hill. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de RR.HH en las entidades públicas. Directiva N°002-2014-Servir (2014) 3. López G., R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas [en línea] 2010, (Julio- Diciembre): [Fecha de consulta: 22 de junio de 2022] Disponible en: ISSN 1994-3733 4. Mariño, T. Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf> 5. Arizaga F. y Jativa S. Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Quito 2016. Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TEISIS%20CO>

70 RRELACI%C3%93N%20AR%C3%8DZAGA%20- %20J%C3%81TIVA. pdf?sequence=1&isAllowed=y 6. Caicedo, F.

88%

MATCHING BLOCK 19/26

SA

UNU\_POSGRADO\_2022\_T\_ROSAPAREDES\_V1.pdf (D138078875)

Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. [

internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE000011.pdf> 7. Cáceres, A. La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres\\_Larreategui\\_Alba\\_Lucia.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf) 8. Sinchi A., desarrolló el estudio titulado: Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica. Universidad Nacional Agraria de la Selva. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS\\_SVAR\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 9. Alles, Martha. (2008). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Buenos Aires: Editorial Granica. Alles, Martha. (2009). 71 10. Diccionario de competencias la trilogía (1 ed.).

76%

MATCHING BLOCK 20/26

W

Buenos Aires: Editorial Granica. Alles, Martha. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Buenos Aires:

Editorial Granica. 11. Flores C., desarrolló el estudio titulado: Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017. Universidad Cesar Vallejo. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores\\_p.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_p.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 12.

Bedoya, E. La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Universidad mayor de San Marcos, Perú. 13. Brockbank, W. (1998). El futuro de los RH: hacia una mayor presencia. En D. Ulrich, M. R. Losey y G. Lake, El futuro de la dirección de recursos humanos (pp. 1-80). Barcelona: Gestión 2000. 14. Chase R., Jacobs F., y Aquilano N. Administración de Operaciones Producción y cadena de suministros (duodécima edición ed.) México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Chiavenato, Idalberto. (2008). Gestión del Talento Humano. Bogotá. Editorial Prentice hall. 15.

63%

## MATCHING BLOCK 21/26

SA

UNU\_T\_2021\_ADMINISTRACION\_BERAUN\_DE\_LA\_CRUZ\_VE ...  
(D121216118)

Quispe E., Tino J., y Gonzales R. Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018. Universidad Nacional de Ucayali. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: 72  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU\\_ADMINISTRACION\\_2020\\_TESIS\\_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 16.

Carrasco C., y Mesias R.,

100%

## MATCHING BLOCK 22/26

W

Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

Universidad Privada de Pucallpa. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco\\_mesias.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesias.pdf) 17. Chiavenato I. Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones segunda edición. México: Editorial Interamericana. 18. Chiavenato I. Comportamiento organizacional (2a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano. Tercera Edición. México: Editorial Graw-Hill. 19. Consultores Ernst & Young. Manual del Director de Recursos Humanos. Obtenido de Gestión por Competencias: [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf> 20. De la Cruz E. y Quispe E. Competencias laborales y el desempeño en la empresa H y HE Contratistas Generales S.A.C., La Molina, 2018. Universidad Cesar Vallejo, Perú Díaz, A. (2019). Habilidades "blandas". El Nuevo Día. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2322348918?accountid=37408>

73 21. Díaz C., Gutiérrez H, y Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales. Rev Cuid. 2018; 9(1): 1973-87. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426> 22. DuBrin A. (2008). Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo (9 ed.). Mexico: Editorial Pearson. 23. Faria F. (1995). Desarrollo organizacional. Enfoque integral. México: Editorial Mc Graw Hill. 24. Ferrero, A. (2012) Guía de Compromiso Ético para las prácticas pre profesionales en Psicología Fundamentos en Humanidades, vol. XIII, núm. 25, 2012, pp. 135-151 Universidad Nacional de San Luis, Argentina. 25. Granados, M. A. (2013). Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. 26. Gonzales J. (2018). Gestión por competencias y productividad en la empresa Unacem S.A., en Villa María del Triunfo, 2018. (Tesis inédita de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. 27. Gómez, C. M., y Mendoza, L. K. (2013). Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S. (Tesis de maestría inédita): Universidad de Cartagena, Colombia. 28. Hellriegel, D., Slocum, J. Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional, 8. ed. México: International Thomson Editores, 1999. 635 pp. Martínez, E. (2009). Capacitación por Competencias: Principios y Métodos. Santiago de Chile.

74 29. Martínez H. (2015). Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 11(32),23- 43.ISSN:1856- 1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70945572003>

75 ANEXOS

76 ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO DE LA REGIÓN UCAYALI, 2022 PROBLEMA OBJETIVOS VARIABLES DIMENSIONES INDICADORES TIPO Y ESCALA DE MEDIDA METODOLOGÍA PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 V.1. Competencias de los recursos humanos Competencias instrumentales Planificación Toma de decisiones Categórico / Ordinal Tipo de investigación: La investigación de diseño no experimental, Relacional, Transversal, y Prospectivo, Investigación no experimental, con enfoque cuantitativo Nivel de Investigación

77 PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ¿Cuáles son las competencias de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ¿Cuál es el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de OBJETIVOS ESPECIFICOS: Describir las características sociodemográficas del personal que conforman el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Evaluar las competencias de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Valorar el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Competencias interpersonales Trabajo en equipo Compromiso ético Descriptivo, relacional, de corte transversal Competencias instrumentales Creatividad Iniciativa Población y muestra: V.2 Desempeño laboral en la gestión de proyectos Productividad Eficiencia Eficacia Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, quienes hacen un total de 72 elementos. Técnica e instrumentos Resultados Entrevista, cuestionario

78 Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de

18%

## MATCHING BLOCK 23/26

SA

UNU\_T\_ADMINISTRACION\_2021\_SALAS\_TOVAR\_CARDENAS ...  
(D119920995)

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

de Desarrollo en el puesto Expectativa Análisis de datos Estadística descriptiva e inferencial.

79 la Región Ucayali, 2022? la Región Ucayali, 2022

ANEXO 2 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POS GRADO MAESTRÍA: GESTIÓN EMPRESARIAL MENCIÓN: GESTIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS Datos generales: Edad: ..... Género: M ( ) F ( ) Tipo de relación laboral: Nombrado ( ) Contratado ( ) Tiempo de servicio: ..... Item´s Conoce totalmente Conoce Ni conoce ni desconoce Desconoce Desconoce totalmente ¿Cómo considera Ud., la gestión de Recursos Humanos por Competencias? ¿Considera Ud., que la institución ha definido la estrategia organizacional identificando sus metas y factores críticos de éxito? ¿Considera Ud., que la institución ha identificado los factores claves de la organización? ¿Considera Ud., que en la institución se han definido las habilidades, conocimientos y destrezas para cada cargo? ¿Conoce Ud., si la institución ha definido el directorio de competencias? ¿Conoce Ud., si la institución ha elaborado un documento que recoja las competencias genéricas y específicas? ¿Conoce Ud., si la institución cuenta con un documento que defina las competencias genéricas y específicas para cada cargo?

69 ¿Conoce Ud., si la institución ha definido como requisitos excluyentes para la selección de personal las competencias vinculadas a las características personales? ¿Considera Ud., la institución ha identificado el perfil de competencias de cada puesto de trabajo? ¿Conoce Ud., si se han efectuado asignación de competencias para cada puesto de trabajo en la institución? ¿Conoce Ud., cual es el grado de competencias que debe tener el personal para cada puesto de trabajo? ¿Conoce Ud., que la institución ha realizado evaluación por competencias personales? ¿Conoce Ud., si la institución ha realizado análisis o evaluaciones por competencias personales, según la metodología de 360°? ¿Conoce Ud., si la institución ha identificado la brecha existente respecto a las competencias del personal? ¿Conoce Ud., si la institución ha evaluado y analizado a las personas y comparado con el perfil de competencias del puesto? ¿Conoce Ud., si la institución ha elaborado algún plan de acción para disminuir las brechas de competencias del personal y el puesto? ¿Conoce Ud., si la institución ha desarrollado o aplicado algún plan de acción de entrenamiento, capacitación o cambio de puestos en el personal?

70 ANEXO 3 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POS GRADO MAESTRÍA: GESTIÓN EMPRESARIAL MENCIÓN: GESTIÓN PROYECTOS DE INVERSIÓN CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL Áreas de desempeño Siempre debajo de los parámetros (1) A veces debajo de los parámetros (2) Satisface los Parámetros (3) Satisface los Parámetros (4) Satisface los Parámetros (5) Habilidades para decidir Acepta cambios Acepta dirección Acepta responsabilidades Actitud Cumple reglas Cooperación Autonomía Presta atención a los costos Iniciativa personal Soporta la tensión y la presión Conoce el trabajo Liderazgo

71 Calidad del Trabajo Cantidad de Producción Prácticas de Seguridad Planificación y Organización Cuida el patrimonio

72 ANEXO 4 PRUEBA PARA LA COMPROBACION DE HIPOTESIS GENERAL. Correlación de Tau b Correlaciones VAR00001 VAR00002 VAR00001 Correlación de Tau b 1 ,711(\*\*)

<b>64%</b>	<b>MATCHING BLOCK 24/26</b>	<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)
Sig. (bilateral) ,023 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(**) 1 Sig. (bilateral) ,023 N 72 72 ** La correlación es significativa al nivel 0,02 (bilateral). 73		

ANEXO 5 PRUEBA PARA LA COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1 Correlación de Tau b Correlaciones VAR00001 VAR00002 VAR00001 Correlación de Tau b 1 ,711(\*\*)

<b>64%</b>	<b>MATCHING BLOCK 25/26</b>	<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)
Sig. (bilateral) ,019 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(**) 1 Sig. (bilateral) ,019 N 72 72 ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). 74		

ANEXO 6 PRUEBA PARA LA COMPROBACION DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2. Correlación de Tau b Correlaciones VAR00001 VAR00002 VAR00001 Correlación de Tau b 1 ,711(\*\*)

<b>64%</b>	<b>MATCHING BLOCK 26/26</b>	<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)
Sig. (bilateral) ,021 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(**) 1 Sig. (bilateral) ,021 N 72 72 ** La correlación es significativa al nivel 0,02 (bilateral).		

### Hit and source - focused comparison, Side by Side

**Submitted text** As student entered the text in the submitted document.  
**Matching text** As the text appears in the source.

<b>1/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	12 WORDS	<b>100%</b>	<b>MATCHING TEXT</b>	12 WORDS
Operacionalización de las variables: Variable Definición conceptual Definición operacional Dimensiones Indicadores			operacionalización de las variables Variable Definición Conceptual Definición Operacional Dimensiones Indicadores		
<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)					

<b>2/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	29 WORDS	<b>92%</b>	<b>MATCHING TEXT</b>	29 WORDS
Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo 2016.			Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseos Shopping Babahoyo"		
<b>SA</b> UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)					

<b>3/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	13 WORDS	<b>100%</b>	<b>MATCHING TEXT</b>	13 WORDS
la gestión de personal que realiza el departamento de recursos humanos favorece			La Gestión de Personal que realiza el departamento de Recursos Humanos favorece		
<b>SA</b> UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)					

<b>4/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	86 WORDS	<b>96% MATCHING TEXT</b>	86 WORDS
	entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. Asimismo, la satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. Adicionalmente los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido (6).		entre los empleados en forma parcial, es importante la autoevaluación y mejoramiento de procesos por parte de los clientes internos. ? La satisfacción personal de los empleados se promedia en términos normales, sin embargo, la empresa necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación para incrementar sus competencias laborables. 13 ? Los reconocimientos y los logros entregados por la empresa públicamente son aceptados y miden grados de satisfacción aceptables, sin embargo, el estímulo monetario es gratificante cuando la meta se ha cumplido.	
	<b>SA</b> PROYECTO ROSA MARGARITA PAREDES VASQUEZ.pdf (D111426035)			
<b>5/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	17 WORDS	<b>84% MATCHING TEXT</b>	17 WORDS
	como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral		como objetivo principal analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral	
	<b>SA</b> TESIS-FINALOK.docx (D128596481)			
<b>6/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	18 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	18 WORDS
	Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018.		Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018,	
	<b>SA</b> UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf (D121216118)			
<b>7/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	18 WORDS	<b>89% MATCHING TEXT</b>	18 WORDS
	la gestión de los recursos humanos y la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Manantay,		la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital de Manantay, 2018,	
	<b>SA</b> UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf (D121216118)			
<b>8/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	81 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	81 WORDS
	Existe relación negativa muy baja y no significativa, entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital 30 de Manantay, 2018, lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño, y la mejora de la productividad, que desarrolla la Municipalidad, no alcanza para el logro de una relación positiva y significativa con la calidad del servicio que ofrece (13).		Existe relación negativa muy baja y no significativa, entre la de recursos humanos y la calidad del servicio, en la Municipalidad distrital Manantay, 2018, lo que indica que las acciones de satisfacción del empleado, la mejora de las competencias, la excelencia en el desempeño, y la mejora de la productividad, que desarrolla la Municipalidad, no alcanza para el logro de una relación positiva y significativa con la calidad del servicio que ofrece. (	
	<b>SA</b> UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf (D121216118)			
<b>9/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	23 WORDS	<b>MATCHING TEXT</b>	23 WORDS
	Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		<b>100%</b> Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018	
	<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>			

<b>10/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	21 WORDS
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018		
<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>				
<b>11/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	21 WORDS
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018		
<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>				
<b>12/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	19 WORDS	<b>87% MATCHING TEXT</b>	19 WORDS
los trabajadores administrativos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018		
<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>				
<b>13/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	21 WORDS
Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018		
<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>				
<b>14/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	16 WORDS	<b>82% MATCHING TEXT</b>	16 WORDS
no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 1519 personas, con una muestra				
<b>SA</b> T005_71692631_M.docx (D142587016)				
<b>15/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	16 WORDS	<b>83% MATCHING TEXT</b>	16 WORDS
un corte vertical por área y además un corte horizontal por funciones (17).		un corte vertical, por área y, adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones.		
<b>SA</b> TESIS-FINALOK.docx (D128596481)				
<b>16/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	22 WORDS	<b>87% MATCHING TEXT</b>	22 WORDS
que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 59		que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.		
<b>W</b> <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2...">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2 ...</a>				
<b>17/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>87% MATCHING TEXT</b>	21 WORDS
que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 61		que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.		
<b>W</b> <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2...">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2 ...</a>				
<b>18/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	27 WORDS	<b>87% MATCHING TEXT</b>	27 WORDS
que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. 63		que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.		
<b>W</b> <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2...">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2 ...</a>				

<b>19/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	35 WORDS	<b>88% MATCHING TEXT</b>	35 WORDS
	Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. [		Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseos Shopping Babahoyo" de la Universidad de Técnica de Babahoyo, Ecuador,	
	<b>SA</b> UNU_POSGRADO_2022_T_ROSAPAREDES_V1.pdf (D138078875)			
<b>20/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	18 WORDS	<b>76% MATCHING TEXT</b>	18 WORDS
	Buenos Aires: Editorial Granica. Alles, Martha. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Buenos Aires:		Buenos Aires: Granica SA. Alles, M. (2006). Dirección estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias. Buenos Aires:	
	<b>W</b> <a href="https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2...">https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9776/4/IV_FCE_308_TE_Poma_Camargo_2...</a>			
<b>21/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	45 WORDS	<b>63% MATCHING TEXT</b>	45 WORDS
	Quispe E., Tino J., y Gonzales R. Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018. Universidad Nacional de Ucayali. [internet]. Consultado 15 de junio de 2022. Disponible en: 72 <a href="http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITH-QUISPE.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> 16.		Quispe, E. R., Tino, Y. J., y Gonzales, A. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2018 [ Tesis de pregrado, Univrsidad Nacional de <a href="http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITHQUISPE.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4361/UNU_ADMINISTRACION_2020_TESIS_EDITHQUISPE.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	
	<b>SA</b> UNU_T_2021_ADMINISTRACION_BERAUN_DE_LA_CRUZ_VERSION_01.pdf (D121216118)			
<b>22/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	23 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>	23 WORDS
	Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.		Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018	
	<b>W</b> <a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3">http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/3</a>			
<b>23/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	110 WORDS	<b>18% MATCHING TEXT</b>	110 WORDS
	la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022? ¿Cuál es la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión productividad, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo de la Región Ucayali, 2022 Determinar la relación entre competencias de los recursos humanos y desempeño laboral, en su dimensión resultados, en la gestión de proyectos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo		la municipalidad provincial de coronel Portillo periodo 2020. 15 1.3.2. Objetivos específicos - Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la motivación de los trabajadores en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo periodo 2020. - Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional de los trabajadores en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo periodo 2020. - Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el estímulo de los trabajadores en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo	
	<b>SA</b> UNU_T_ADMINISTRACION_2021_SALAS_TOVAR_CARDENAS_VERSION_01.pdf (D119920995)			
<b>24/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	49 WORDS	<b>64% MATCHING TEXT</b>	49 WORDS
	Sig. (bilateral) ,023 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(**) 1 Sig. (bilateral) ,023 N 72 72 ** La correlación es significativa al nivel 0,02 (bilateral). 73		Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 Formalización Correlación de Pearson ,765 ** ,791 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).	
	<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)			
<b>25/26</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	49 WORDS	<b>64% MATCHING TEXT</b>	49 WORDS
	Sig. (bilateral) ,019 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(**) 1 Sig. (bilateral) ,019 N 72 72 ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). 74		Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 Formalización Correlación de Pearson ,765 ** ,791 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).	
	<b>SA</b> UNU_Contabilidad_2021_Tesis_ZairusSambrano_V2.pdf (D117994891)			

Sig. (bilateral) ,021 N 72 72 VAR00002 Correlación de Tau b ,711(\*\*) 1 Sig.  
(bilateral) ,021 N 72 72 \*\* La correlación es significativa al nivel 0,02 (bilateral).

Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 Formalización Correlación de Pearson  
,765 \*\* ,791 \*\* 1 Sig. (bilateral) ,000 ,000 N 41 41 41 \*\*. La correlación es  
significativa en el nivel 0,01 (bilateral).