

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la
municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac 2019

Presentado por:

Elizabeth, Sivincha Rojas

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Tambobamba, Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS
“GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA,
PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC 2019”

Presentado por Bach. Adm. Elizabeth, SIVINCHA ROJAS, para optar el Título
Profesional de Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 05 de noviembre de 2021 ante el jurado:

Presidente:


Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

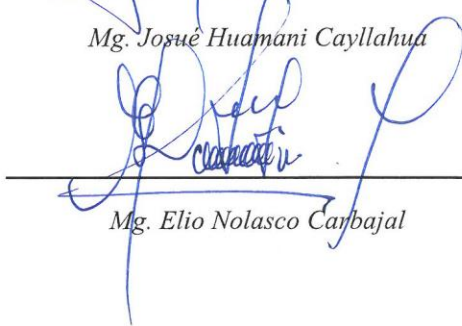
Primer Miembro:


Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Segundo Miembro:


Mg. Josué Huamani Cayllahua

Asesor:


Mg. Elio Nolasco Carbajal

Agradecimiento

A mi Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac por darme la oportunidad y a mis docentes por haberme brindado todos los conocimientos durante mi formación profesional, y así mismo a mi asesor de tesis por su comprensión y apoyo en todo momento en el proceso de realización de tesis.



Dedicatoria

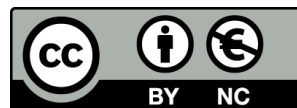
A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y así alcanzar mis sueños trazados, a mi querida familia, a mi padre Jesús Sivincha Asto y a mi madre Sofía Rojas Huamani por ser los impulsores de mi formación profesional y por su apoyo incondicional para concluir con la carrera profesional



“Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la
municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac 2019”

Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
CAPÍTULO I	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 Descripción del Problema.	6
1.2 Enunciado del Problema	10
1.2.1 Problema General	10
1.2.2 Problemas Específicos	10
1.2.3 Justificación de la investigación	10
CAPÍTULO II	12
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	12
2.1 Objetivos de la Investigación.....	12
2.1.1 Objetivo General.....	12
2.1.2 Objetivos Específicos	12
2.2 Hipótesis de la Investigación	12
2.2.1 Hipótesis General.....	12
2.2.2 Hipótesis Específicos.....	13
2.3 Operacionalización de Variables	14
CAPÍTULO III	16
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	16
3.1 Antecedentes.....	16
3.2 Marco Teórico.....	19



3.2.1	Capital Humano	19
3.2.1.1	Definición de Capital Humano	19
3.2.1.2	Componentes del capital Humano.....	20
3.2.1.3	Elementos del capital humano	20
3.2.1.4	Indicadores de Capital Humano.....	21
3.2.1.5	Teoría del Capital Humano.....	21
3.2.1.6	El capital humano, otro activo de su empresa.	24
3.2.2	Competencia Laboral.....	25
3.2.2.1	Definición de competencia laboral.	25
3.2.2.2	Tipos de Competencias.....	26
3.2.2.3	Prácticas para evaluar las competencias laborales.....	27
3.2.2.4	Enfoque Francés	28
3.2.2.5	Desarrollo de Competencias Laborables	29
3.2.2.6	Talento Humano y Competencias.....	31
3.2.2.7	Identificación y Normalización de Competencias	32
3.3	Marco Conceptual.....	33
CAPÍTULO IV.....		36
METODOLÓGÍA.....		36
4.1	Tipo y Nivel de Investigación.....	36
4.1.1.	Tipo de Investigación	36
4.1.2.	Nivel de Investigación	36
4.2	Diseño de Investigación.....	36
4.3	Población y Muestra	37
4.1.3.	Muestreo no-probabilístico:.....	38
4.4	Procedimiento	38



4.5	Técnicas e Instrumentos.....	39
4.5.1	Técnica.....	39
4.5.2	Instrumentos.....	40
4.6	Análisis Estadístico.....	40
CAPÍTULO V		41
RESULTADOS Y DISCUSIONES		41
5.1	Análisis de Resultados	41
5.1.1	Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach	41
5.1.2	Validación de instrumento V de Aiken	42
5.1.3	Análisis Descriptivo de las Variables Categóricas Generales	43
5.1.4	Análisis Relacional entre Variables y Dimensiones.....	45
5.1.5	Análisis Descriptivo de Cruce de Variables y Dimensiones.	54
5.2	Contrastación de Hipótesis Correlaciones no paramétricas.....	62
5.2.1	Prueba de Hipótesis General.....	62
5.2.2	Prueba de Hipótesis Específica 1.....	63
5.2.3	Prueba de Hipótesis Especifico 2	65
5.2.4	Prueba de Hipótesis Específica 3.....	66
5.3	Discusión	68
CAPÍTULO VI.....		71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		71
6.1.	Conclusiones	71
6.2.	Recomendaciones	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		73
ANEXOS		75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	14
Tabla 2 Personal administrativo de la municipalidad distrital de Haqira.....	38
Tabla 3 Estadístico de Fiabilidad.....	41
Tabla 4 Prueba de validación de V de Aiken	42
Tabla 5 Frecuencia y Porcentaje de Género	43
Tabla 6 Frecuencia y Porcentaje de grado de instrucción	44
Tabla 7 Dimensión Capacidad.....	45
Tabla 8 Dimensión Comportamiento	46
Tabla 9 Dimensión Esfuerzo	48
Tabla 10 Dimensión Competencias Intratégicas	49
Tabla 11 Competencias Estratégicas	50
Tabla 12 Capital humano.....	51
Tabla 13 Competencia laboral.....	52
Tabla 14 Análisis de Relación entre Capacidad y Competencia Laboral.....	54
Tabla 15 Prueba de Chi-cuadrado Capacidad y Competencia Laboral	55
Tabla 16 Análisis de Relación entre Comportamiento y Competencia Laboral	56
Tabla 17 Prueba de Chi-cuadrado Comportamiento y Competencia Laboral.....	57
Tabla 18 Análisis de Relación entre Esfuerzo y Competencia Laboral	58
Tabla 19 Prueba de Chi-cuadrado esfuerzo y Competencia Laboral.	59
Tabla 20 Análisis de Relación entre Capital Humano y Competencia Laboral	60
Tabla 21 Prueba de Chi-cuadrado Capital Humano y Competencia Laboral.....	61
Tabla 22 Correlación entre Capital humano y Competencia Laboral	63
Tabla 23 Análisis de Correlación Capacidad y Competencia Laboral	64
Tabla 24 Análisis de Correlación Comportamiento y Competencia Laboral.....	65
Tabla 25 Análisis de correlación Esfuerzo y Competencia Laboral	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje del Género de Servidores Públicos	43
Figura 2 Porcentaje del grado de instrucción de los servidores.	44
Figura 3 Dimensión Capacidad	45
Figura 4 Dimensión Comportamiento	47
Figura 5 Dimensión Esfuerzo	48
Figura 6 Dimensión Competencias intrategicas	49
Figura 7 Competencias Estratégicas.....	50
Figura 8 Capital humano	51
Figura 9 Competencia laboral	53
Figura 10 Análisis de Relación entre Capacidad y Competencia Laboral	55
Figura 11 Análisis de Relación entre Comportamiento y Competencia Laboral	57
Figura 12 Análisis de Relación entre Esfuerzo y Competencia Laboral.....	59
Figura 13 Análisis de Relación entre Capital Humano y Competencia Laboral.....	61



INTRODUCCIÓN

El capital humano según Castillo (2012) es la capacidad, comportamiento y esfuerzo para el desarrollo organizacional. Por otro lado, la competencia laboral comprende las competencias estratégicas y las competencias estratégicas que son base primordial para el funcionamiento óptimo en una organización.

El rol fundamental de los antecedentes es la base teórica y además el punto de partida para la investigación, ya que en base a sus resultados se podrá realizar comparaciones positivas o negativas según sea el caso, es así que los estudios a nivel internacional de Héctor (2011) indica que las municipalidades de Chile consideran prioritario los salarios y movibilidades de sus trabajadores y que en la participación en los puestos laborales existe poca participación del género femenino reflejando así que aún es difícil el ingreso de este género al sector público, a la vez están en la búsqueda constante de la productividad del trabajador mas no se le da el valor adecuado al capital humano para la obtención optima de competencia laboral. Es así que viendo la realidad de países vecino nuestro país tampoco es ajeno a este problema en particular la Municipalidad distrital de Haquira aún no tiene conocimiento que el capital más importante de su institución son los servidores que guiaran el rumbo de una gestión óptima.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación tiene como título “Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Haquira provincia de Cotabambas, Apurímac. 2019”, las variables de investigación son capital humano y competencia laboral en la que los servidores de la municipalidad distrital de Haquira serán fundamentales ya que será el objeto de estudio. Por las razones que fue motivo de investigación, es para aportar con la investigación en la disminución de los problemas que dificultan y limitan en la atención a los usuarios en los diferentes tramites que realizan en la municipalidad distrital de Haquira, es así que se ha observado e identificado el descuido en la administración de recursos humanos hacia sus colaboradores. Así mismo es importante resaltar que si el capital humano es eficiente permitirá a la organización el mejor desarrollo, ofrecer mejores servicios a los usuarios. De esa manera podrá reflejar una positiva competencia laboral de los servidores, por esa razón es de suma importancia evaluar la competencia laboral ya que con ella se logra identificar las habilidades, destrezas y capacidades del personal que labora en dicha institución.

La investigación de capital humano y competencia laboral de los servidores, está conformado por problema de investigación, cuyo objetivo general es determinar la relación del capital humano con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de



Haqira, Provincia de Cotabambas - 2019, que como resultado se obtuvo que existe una relación significativa entre capital humano y competencia laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira.

El propósito de la investigación y la finalidad es aportar con información actual a la municipalidad distrital de Haqira sobre la importancia del capital humano y de competencia laboral de los servidores nombrados y contratados, para que los responsables de recursos humanos de la municipalidad practiquen y apliquen los resultados obtenidos de esta investigación, de esa manera mejorar la atención y lograr los objetivos, ya que las relaciones laborales y buen ambiente laboral conllevan el éxito de una organización y además los resultados de la investigación servirá de base de información para otros estudios relacionados al tema.

El desarrollo del presente trabajo de investigación contiene síes capítulos: más informaciones generales de la investigación, en seguida se detalla:

En la información general se encuentra índice general, índice de tablas, índice de figuras así también el resumen y abstract donde se indica la información precisa y concisa sobre el estudio de investigación de tesis.

Capítulo I: Planteamiento del problema; se describe el planteamiento del problema, enunciado de problema, como problema general y problemas específicas, justificación y la justificación de investigación científica o tesis.

Capitulo II: Objetivos e Hipótesis; se detalla los objetivos de la investigación lo cual, como objetivos generales y específicos, además cuenta con hipótesis de investigación como general y específico y la operacionalización de variables.

Capitulo III: Marco teórico referencial; Contiene como los antecedentes, marco teórico. marco referencial.

Capitulo IV: Metodología; Comprende tipo de investigación, nivel de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra, procedimiento técnicas e instrumentos y análisis estadístico.

Capítulo V: Resultados y Discusión; comprende análisis de resultados, contrastación de hipótesis y la discusión que es el punto central de investigación.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones; Las conclusiones de la investigación y las recomendaciones está compuesta según los resultados y además es la propuesta para otras

investigaciones y para su aplicación de la información obtenida en la institución u objeto de estudio realizado, en este caso en la municipalidad distrital de Haqira.



RESUMEN

El propósito principal que se buscó en el presente trabajo de investigación fue, tener conocimiento verídico basado en la prueba de hipótesis sobre el grado de asociación que tiene el capital humano con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019. Para ello se ha hecho un estudio sobre las diferentes teorías, enfoques y lineamientos de diferentes autores. De la misma forma en la parte metodológica sea ha desarrollado en la línea del enfoque cuantitativo de tipo de investigación básico y de alcance correlacional, con un diseño no experimental, de tipo transeccional o transversal y se realizó una encuesta de tipo censal a 62 servidores, aplicando así la técnica de la encuesta para la recabar información de la unidad muestral de la misma forma se utilizó como instrumento el cuestionario con su respectiva escala de Likert, finalmente para realizar el proceso estadístico en SPSS en su versión 25.

Los resultados encontrados muestran nivel de significación asintótica (bilateral) es de 0,000, lo cual es menor al nivel de significancia 0.05, es así que se afirma que sí existe una correlación positiva moderada $r = 520$ entre el Capital humano y Competencia laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Haqira.

Palabra clave: Capital humano, competencia laboral.

ABSTRACT

The main purpose that was sought in this research work was to have true knowledge based on the hypothesis test about the degree of association that human capital has with the labor competence of public servants of the District Municipality of Haqira, Province of Cotabambas - 2019. For this, a study has been carried out on the different theories, approaches and guidelines of different authors. In the same way, in the methodological part, it has been developed in line with the quantitative approach of the basic research type and correlational scope, with a non-experimental design, transectional or cross-sectional, and a census-type survey was carried out on 62 servers, thus applying the survey technique to collect information from the sample unit in the same way, the questionnaire with its respective Likert scale was used as an instrument, finally to carry out the statistical process in SPSS version 25.

The results found show asymptotic significance level (bilateral) is 0.000, which is less than the 0.05 level of significance, so it is stated that there is a moderate positive correlation $r = 520$ between human capital and job skills of the servers. of the district municipality of Haqira.

Key word: *Human capital, labor competence.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

Durante los últimos años, ha crecido sustancialmente el reconocimiento sobre la importancia del conocimiento en la gestión talento humano de las organizaciones. Esto ha generado que dicho activo o talento adquiera un lugar especial entre los directivos y en la organización; otro tanto ha sucedido con los resultados del registro, control y medición del capital humano.

Revisando el contexto internacional específicamente en las municipalidades del país vecino Chile, que fue investigado por Héctor (2011), con la publicación titulada “Una aproximación empírica al capital humano municipal en Chile”, en la que se observa las dificultades y limitaciones del capital humano en el sector público como en las municipalidades o gobiernos locales de Chile, el objetivo de este estudio fue determinar el aporte que hacen los funcionarios municipales sobre el desempeño municipal, avanzando en la precisión de los indicadores de producción municipal. Dicho estudio se ha centrado en contextos del salario y movilidad de los servidores, así mismo se hizo el estudio en 104 municipalidades de las cuales se encuestó a 1060 funcionarios, así como los directivos y responsables en la administración de personal. Los resultados señalan diferentes patrones entre los municipios rurales de bajos ingresos municipales y los urbanos de altos ingresos municipales. Dando como resulta que existe una abismal diferencia entre municipios rurales y urbanos ya que en los rurales su remuneración es muy baja y que carecen de profesionales y las municipalidades urbanas muestran otra realidad sus servidores con salarios altos, reciben capacitaciones.

En esta investigación se puede deducir que, no se está dando la debida importancia al capital humano en estas instituciones públicas debido a que están en la búsqueda constante de personales que cumplan con los niveles de productividad que propone cada

municipalidad, sin tomar en cuenta las capacidades, habilidades de cada talento, mucho menos buscan invertir para el desarrollo de sus competencias.

Según el Instituto nacional de estadística e informática (2017) con la publicación titulada “indicadores de gestión municipal”, en el contexto institucional sobre los recursos humanos en los gobiernos locales al 31 de marzo del año 2017 se encontraban 215 mil funcionarios y servidores, que disminuyeron en un 2.3% con respecto al año 2016, se identificó cifras sobre lo siguiente:

Que existe mayor participación del género masculino con un 67.4%, así mismo la modalidad de trabajo en un mayor porcentaje están sujetos en el régimen laboral especial de contrataciones seguida por locación de servicios, 728 y 276.

Otros datos muestran que el personal administrativo como funcionarios y servidores públicos se encuentra en la categoría de ocupación empleo técnico con un promedio de 51,359 técnicos laborando, así mismo los trabajadores auxiliares registran un total de 47,774 y los obreros se aproximan 44,458 mientras que los funcionarios profesionales se aproximan a 28,249, y los requerimientos de asistencia técnica en las municipalidades es baja en el año 2017, un total de 1815 de solicitudes se registró, los temas solicitados en administración tributaria municipal, programas de incentivos y acondicionamiento territorial. Pero en temas como capacitación al personal se observa ausencia, eso indica que los gobiernos locales, provinciales y regionales descuidan o desconocen el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades de los servidores, por ende, no se está logrando obtener la competencia laboral a nivel institucional para obtener un buen capital humano al servicio de la organización y sociedad en su conjunto, esto evitara el logro de los objetivos trazados.

En el ámbito regional las municipalidades provinciales y distritales administran el recurso humano incumpliendo las normas que rige el sistema de administración pública, utilizando métodos y técnicas no éticos basándose en los favores políticos por tanto rompe el marco normativo en el proceso de gestión administrativa del personal por ende no se está cumpliendo en la búsqueda de talentos que cumplan las características idóneas de un servidor competitivo y se ve mucha deficiencia o no aplicación total de empoderamiento de los talentos que laboran en las entidades esto indica que, el servidor municipal no es considerado como un activo intangible en la organización.

El problema a investigar se constituyó en base a los resultados que indica la consulta amigable sobre la ejecución de gastos de la Municipalidad Distrital de Haquira de los

años año 2018 que fue la anterior gestión que tuvo una ejecución presupuestaria de 61.20% y para el año 2019 que aún es la actual gestión municipal tuvo una ejecución presupuestaria de un 77.4% del 100% de su presupuesto, estos datos obtenidos se ve a diferencia del año anterior aumento unos porcentajes más al año anterior que era muy baja, los motivos por los que la municipalidad distrital de Haquira no ejecutan el total de sus presupuesto asignado principalmente es la ineficiencia y la corrupción estos dos aspectos son los cuellos de botella para lograr una ejecución al 100% para que así haya mejores obras y proyectos para la población de Haquira.

En base a estos porcentajes nos preguntamos en los dos aspectos que mencionamos la ineficiencia y corrupción de quienes laboran dentro la Municipalidad son todos aquellos servidores que prestan servicio a la sociedad entonces es allí donde nos enfocaremos en el capital humano de la municipalidad y ver si estos a la vez cumplen con la competencia laboral.

Sea observado que cada gestión que ingresa al gobierno en el distrito de Haquira no genera cambios en la calidad de vida de las personas puesto que como los funcionarios elegidos por elecciones democráticas tiene la mentalidad de que es suficiente darle empleo retribuirle su remuneración para que ellos cumplan con sus obligaciones todo está practica empieza desde el área de RRHH y ahí empieza la falta de valor que se le da al servidor ya que no se busca explorar las capacidades que tienen los servidores al momento de ocupar un puesto ya que las habilidades y talentos que poseen pasan desapercibidos frente al área de recursos humanos esto hace que el servidor se sienta desmotivado, de tal forma que el colaborador trabajara solamente por cumplir, sin compromiso alguno en el cumplimiento continuo de metas a nivel organizacional.

Sin tomar en cuenta del como ingreso el servidor a un determinado puesto se observa que no se mide ni antes ni durante la ocupación de un área la capacidad que tiene o podría desarrollar dentro de las funciones que cumple, no se realiza capacitaciones que puedan ayudar a la identificación de sus conocimientos sobre el área, habilidades y talento que tiene el personal que laboral en la institución, esto trae problemas serios ya que si no se sabe con certeza que el ocupante del puesto está capacitado para dicho área que a la larga entorpecerá el logro de objetivos a nivel institucional.

La entidad no realiza charlas del cómo debe comportarse un servidor frente a situaciones de corrupción ni se sensibiliza el buen clima laboral ya que no hay un acercamiento al servidor no se utiliza actividades recreativas o deportivas para así mantener las relaciones



interpersonales y personales en armonía para buscar que los trabajadores se interrelacionen unos con otros compartiendo experiencias personales y profesionales que de alguna forma ayudan a bajar el estrés laboral frente a cargas laborales y que también ayuden a conocer las actitudes y valores éticos que tiene cada servidor

La asignación de puestos también es un problema ya que para ciertas funciones se necesitan incuestionables esfuerzos tales como la utilización de recursos físicos tanto de salud y materiales y recursos mentales que son primordiales para que un servidor realice sus actividades, pero también estos temas no se le da la debida importancia y cuidado adecuado al personal.

La evaluación de competencia laboral no se aplica en la institución esto está trayendo serios problemas en cuanto al cumplimiento de metas a nivel de gestión ya que no hay resultados frente a la expectativa de la población de Haquira, claramente esto parte de la falta de evaluación de las capacidades del personal.

El área de RRHH no busca desarrollar las competencias intratecnicas de su personal se observa que los servidores no son rotados a otra área con la intención de que el personal desarrolle otras competencias y existe poca asignación de nuevos proyectos y funciones si lo hubiera la remuneración es la misma, los responsables de cada unidad no reciben entrenamiento ni antes ni durante el ingreso a una determinada área.

Las competencias estratégicas son aun precarias ya que los servidores no reciben cursos de capacitación presenciales ni vía online a menos para aquellos que manejan programas administrativos las cuales son pocos personales, no se realizan seminarios externos, juegos gerenciales y actividades outdoors que puedan ayudar al servidor a obtener mayor conocimiento en su lugar de trabajo.

Es necesario saber que si estos problemas antes diagnosticados siguen su transcurso en la Municipalidad distrital de Haquira traerá serios problemas tanto a nivel personal y organizacional ya que no se estará cumpliendo las expectativas de la población de Haquira y mucho peor no se lograra ejecutar los gastos de ejecución en su totalidad y así cada año el presupuesto designado para la Municipalidad de Haquira va reduciendo y los únicos que pagaran las consecuencias serán los Haquireños.

Todo parte desde el ingreso del personal a la municipalidad antes de darle una disposición de trabajo se debe hacer la correcta gestión de talento humano de manera que en la etapa de selección se considere elegir al más calificado para ocupar un puesto.

El propósito de la investigación es que la institución pueda documentarse de la mejor manera sobre la importancia que tiene el capital humano para poder alcanzar los proyectos y programas planificados, otro aspecto es que el área de recursos humanos debe clasificar adecuadamente a los servidores según su formación académica y talentos, además debe aplicar una política de comunicación entre los servidores de manera horizontal, la municipalidad mediante la oficina de recursos humanos debe gestionar la inversión de desarrollo en sus servidores para que posteriormente este sea su capital para la obtención eficaz de sus objetivos y tener una alta competitividad para obtener resultados positivos y como consecuencia una gestión favorable, mientras no se adapte a una realidad los resultados perjudicaran la imagen de la institución.

1.2. Enunciado del Problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas - 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?
- ¿En qué medida el comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?
- ¿En qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación de tesis realizada tiene la finalidad de proporcionar información primaria, en base a argumentos teóricos que ayuden en la mejora del capital humano que labora en la Municipalidad y de la misma manera en la identificación de competencias de los servidores, con las explicaciones metodológicas y la descripción de su aplicación y práctica en los servidores de la municipalidad. Por tanto, Méndez (2001) indica, que una vez planteada el tema de investigación, el problema de investigación y el objetivo que es

determinar la relación de capital humano con la competencia laboral que ha llevado al investigador a desarrollar la investigación de tesis para luego recomendar su aplicación de los resultados en la gestión de personal dentro de la municipalidad, en seguida se argumenta y justifica de la siguiente manera:

Teórico: La presente investigación se sustentará con los conocimientos existentes sobre las teorías de capital humano y competencia laboral, que nos permitió establecer la operacionalización de variables del estudio que permitirán explicar el grado de asociación que existe entre las dos variables, mediante el uso de teorías, enfoques, principios y entre otros, que tiene como sustento base del presente estudio. A si mismo esta base teórica servirá para futuras investigaciones realizadas en el contexto como conocimiento previo para sus estudios.

Metodología: La presente investigación fue desarrollado utilizando el enfoque Cuantitativo de tipo básico con diseño no experimental manejando la técnica de la encuesta en base al instrumento del cuestionario para la recolección de datos. La parte metodológica que se utilizó servirá de antecedente para los futuros investigadores ya que el instrumento aplicado fue validado por el juicio de tres expertos y registra una alta confiabilidad.

Prácticas: La finalidad practica de la siguiente investigación es que en base a los resultados obtenidos se pretende proporcionar información a dos líneas tales como: Para los futuros investigadores que deseen estudiar los temas de capital humano y competencia laboral esta investigación servirá como base teórica basado en los resultados encontrados así mismo tiene la finalidad de recomendar a la Municipalidad Distrital de Haqira por medio del área de Recursos Humanos utilizar información de los resultados obtenidos para considerar tomar mayor interés en el capital humano con el que cuenta la institución para así obtener mejores resultados como gestión.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la Investigación

2.1.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019

2.1.2. Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.
- Determinar en qué medida el comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.
- Determinar en qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

2.2. Hipótesis de la Investigación

2.2.1. Hipótesis General

El capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019



2.2.2. Hipótesis Específicos

- La capacidad del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas
- El comportamiento del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas
- El esfuerzo del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

2.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

	Definición operacional	nensiones	Indicadores	Escala
Variable 1		1.1.Capacidad	1.1.1. Conocimientos 1.1.2. Habilidades 1.1.3. Talento	1= Totalmente en desacuerdo
Capital humano	Castillo (2012) Capital humano se basan en los tres elementos; capacidad, comportamiento y esfuerzos (p. 13)	1.2.Comportamiento	1.2.1. Manifestación de valores éticos 1.2.2. Relaciones personales 1.2.3. Relaciones interpersonales	2= En desacuerdo 3= Indiferente
Él es conjunto de conocimientos de habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de las cuales desarrollaran sus propuestas de empresa y alcanzara los objetivos propuestos Castillo (2012).		1.3.Esfuerzo	1.3.1. Recursos mentales 1.3.2. Recursos físicos	4= De acuerdo

Variable 2		2.1.Competencias intrategica	2.1.1. Rotación de puesto 2.1.2. Asignación a nuevos proyectos 2.1.3. Asignación nuevas funciones 2.1.4. Entrenamiento	5= Totalmente de acuerdo
Competencia laboral	Castillo			
Es la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y experiencias en el desarrollo de las tareas propias de una profesión y en un puesto. Castillo (2012).	(2012),La competencia laboral se desarrolla dentro de la organización como (intrategica) y fuera de la organización estratégica (p. 77-83)	2.2.Competencias estratégicas	2.2.1. Cursos de capacitación 2.2.2. Capacitación online 2.2.3. Seminarios externos 2.2.4. Juegos gerenciales 2.2.5. Actividades outdoors	

Nota: Elaboración propia del investigador de tesis

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes.

Los antecedentes utilizados en la investigación permiten visualizar de manera panorámica otras realidades, así mismo es un soporte teórico en el proceso de formulación y en la discusión de resultados. A este respecto Valderrama (2002) señala lo siguiente:

Que los antecedentes es explorar libros especializados, revistas, periódicos y tesis de investigación que tenga relación con nuestros títulos de investigación, considerando los siguientes aspectos; apellidos y nombres del (los) autor (res), título de la obra, metodología empleada y las conclusiones importantes. (p. 124).

a) Internacional

La investigación de Herrera et al., (2020) titulado “Factores de Capital Humano que impactan el Capital Social: Estudio de hoteles del sur de Tamaulipas”, cuyo objetivo principal es determinar si las variables de capital humano: educación, capacitación, motivación y cultura organizacional tienen un impacto en el capital social de pequeñas y medianas empresas de la zona sur Tamaulipas, México, Usando la metodología del estudio Cuantitativo y transversal, técnica de encuesta con la que llego a la siguiente conclusión:

Se encontró una relación entre los factores de capital humano y de capital social. El capital social tiene una asociación significativa con la capacitación, esto indica que los directivos de los hoteles que están considerados como pymes puedan invertir en desarrollar sus habilidades y capacidades de sus talentos ya que este será un beneficio para la empresa. Impulsar la educación formal de los colaboradores y desarrollar maneras de motivación para que esto traiga un efecto de compromiso a contribuir a fortalecer el capital social. (p. 147)

La investigación ejecutada por Carmona (2016) cuyo título de investigación es “Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a



través de la evaluación de 360 grados”, investigación para obtener el título de licenciada en psicología, con objetivo general de determinar las competencias laborales del personal empleado de una empresa metalmecánica a través de la metodología de 360 grados, y con metodología de investigación de tipo analítico y se evaluaron las competencias laborales. Donde llego a la siguiente conclusión:

Después de haber definido o determinado las competencias laborales del personal de la empresa metalmecánica mediante el método de 360°, se obtuvo como resultado en esta investigación que la empresa a horizonte general cuenta con un nivel de competencias aceptables, sin embargo, hablando de manera particular se pudo identificar las competencias en las que hay que prestar total atención para analizarlas de manera detallada. (p. 74).

b) Nacional

En la tesis de investigación de Pesantez (2017) cuyo título es “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador”, para optar el grado académico de Doctora en ciencias Administrativas, cuyo objetivo general es determinar en qué medida el capital humano incide en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad Cuenca-Ecuador 2016, tipo de investigación cuantitativa, diseño no experimental transversal, muestra 124 directivos, técnica de encuesta, instrumento cuestionario concluyendo de la siguiente manera:

Los resultados del presente estudio demuestran que si existe una incidencia positiva directa del capital humano en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador en un alto nivel, ya que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo una relación del 0.82; y de acuerdo al coeficiente de correlación de tau-b de kendall existe una relación aceptable entre el capital humano y la competitividad de 0.358. (p. 186).

En la investigación realizada por Flores (2018) titulado “Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Periodo 2017”, para optar el grado académico de maestra en gestión pública, cuyo objetivo es determinar la relación entre competencia laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincia de Lamas. Periodo 2017, cuyo diseño es no experimental transversal, nivel correlacional, técnica de la encuesta y cuestionario, muestreo por conveniencia con los que llego a la siguiente conclusión:

La competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Periodo 2017, tienen una relación, puesto que el coeficiente de correlación es de 0.725, y el valor de sig. obtenido es de 0.000, lo que indica que existe una relación directa y significativa, por lo tanto; se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

c) **Regional**

Tesis de Arcos & Torres (2018) con título de investigación “La gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay 2017”, investigación para optar el título profesional de licenciado en administración, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2017, la metodología es de tipo de investigación básica, diseño no experimental, alcance correlacional descriptivo explicativo, población y muestra de 47 trabajadores, con técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario, llegando a la siguiente conclusión:

Se ha determinado que existe relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay – 2017. Al respecto el coeficiente de correlaciones de Rho de Spearman que se ha obtenido es de 0,547 y corresponde a una correlación moderada, vale decir que cuanto mejor es la gestión por competencias, también será mejor el desempeño laboral de los trabajadores ya que es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio e impulso a nivel de excelencia las competencias individuales, el desempeño laboral es de suma importancia ya que aquí el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimiento, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar y de servicios con la que necesitas contra la municipalidad provincial de Abancay. (p. 80)

Investigación de Tesis de Sánchez (2017) con título de investigación “La gestión por competencias en la municipalidad provincial de Abancay - 2014” para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, con objetivo de investigación; Conocer como es la gestión por competencias en la municipalidad provincial de Abancay – 2014, con metodología de investigación de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, a una muestra de 98 trabajadores, con un técnica

de encuesta e instrumento de investigación cuestionario, con la que llega a la siguiente conclusión:

Referente a la gestión por competencias del manejo de personal, se concluye que los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay casi siempre manejan bien las competencias, del pensamiento crítico, pensamiento creativo, auto eficiencia y capacidad para aprender. Referente a la gestión por competencias del manejo de la acción, se determina, que los servidores públicos casi siempre manejan bien las competencias del sentido de planificación, fijación de metas sentido de decisión y motivación del logro. (p. 105).

3.2. Marco Teórico.

El marco teórico es un conjunto de teorías, leyes, normas que establecen de guía para desarrollar y construir nuevos conocimientos, de la misma forma el marco teórico es quien da origen a la formulación de hipótesis, así mismo en la construcción de cuestionario para extraer datos primarios de la realidad.

La construcción rápida y eficaz de construir un marco teórico consiste en desarrollar, en primer lugar, un índice tentativo de este, global o general, e irlo afinando hasta que sea sumamente específico, luego, se coloca la información (referencia) en el lugar correspondiente dentro del esquema. A esta operación puede denominarse “vertebrar” el marco o perspectiva teórica (genera la columna vertebral) (Hernandez, 2014, pág. 78).

3.2.1. Capital Humano

3.2.1.1. Definición de Capital Humano

Capital humano es un activo de la organización según las capacidades, y habilidades del personal que desarrolla y cumple su función en la organización. Indica que, El capital humano es el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en la empresa, es una fuente incuestionable de ventaja competitiva a largo plazo (Lopez et al., 2005).

“El capital humano son un conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico” (OCDE, 2007).

“El capital humano es el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y éxito” (Chiavenato, 2009).

3.2.1.2. Componentes del capital Humano.

Los principales componentes del capital humano (Chiavenato, 2009, p. 54) son:

- **Talentos:** Son las personas dotadas de competencias que hacen diferencia con las otras personas comunes.
- **Arquitectura y procesos:** División de trabajo, organización, políticas.
- **Cultura organizacional:** Democrática y participativa, compromiso, satisfacción y espíritu de equipo.
- **Estilo de administración:** Estilos de liderazgo, toma de decisiones, delegación y confianza en las personas.

“Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de los cuales desarrollaran su propuesta de empresa y alcanzara los objetivos propuestos” (Castillo, 2012, p. 11).

3.2.1.3. Elementos del capital humano

Según Castillo (2012) cada una de las dimensiones citadas tiene diversos operativos que requiere ser planificados y detallado. Se enfoca en el aspecto del desarrollo y la consecuente planificación de un plan de carrera del factor humano, define capital humano en tres elementos; capacidad, comportamiento y esfuerzo.

- a) La capacidad:** se divide en tres subcomponentes: conocimiento, habilidades y talento.
- b) Comportamiento:** es la forma de manifestar la conducta de los valores, éticos, creencias y relaciones ante el mundo, el comportamiento combina respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos situacionales.

- c) **El esfuerzo:** es la aplicación consciente de los recursos mentales y físicos a un fin concreto, promueve tanto la habilidad con los conocimientos y los talentos. (p.13)

3.2.1.4. Indicadores de Capital Humano

Los indicadores de capital humano sustentado por López y Granda (2005) que los indicadores del capital humano se pueden agrupar en síes aspectos básicos; como la educación, compromiso, motivación, formación y resultados (p. 60) a continuación se detallan los síes aspectos o indicadores de capital humano:

- **Perfil del empleado:** es uno de las fuentes de información básica del empleado, así como sus edades, como también número de empleados que labora en cada área de la organización
- **Rotación del empleado:** son técnicas de gestión del personal de esa manera obtienen un buen desempeño.
- **Educación:** la formación de los empleados que ingresan a la organización y así también del personal permanente.
- **Compromiso y motivación:** la motivación del personal se encuentra en la empresa donde se influyen en el porcentaje de ascendido del total del personal y antigüedad de los empleados.
- **Formación:** la organización invierte en la formación de los empleados, el tiempo de formación, ratios de horario de formación entre horas de trabajo anual, inversión en formación por empleado al año.
- **Resultado:** es la satisfacción total del trabajo desempeñado, así mismo se mide a través de un índice de satisfacción del empleado, absentismo.

3.2.1.5. Teoría del Capital Humano

La era industrial se basaba en el capital financiero ya que transformaba sus activos fijos en; una fábrica, equipos, oficinas y contrataba un ejecutivo para que administre estas. y este a la vez contrataba operarios para las maquinas, utilizaba sus ganancias en mantenimiento de máquinas e invertían en la compra de nuevas máquinas.

En la actualidad el capitalismo industrial es diferente ya que buscan inversiones intensivas en conocimiento ya que la persona carga sus conocimientos dentro de sus cabezas. El capital humano es donde se inicia todas las ideas ellos son la fuente de la innovación: El dinero habla, pero no piensa, las maquinas trabajan, pero no crean, pensar y crear serán los activos fijos de la empresa en base a conocimientos ya que de ellos dependerá su éxito o fracaso. E indica que, si un trabajador no es hábil en aprender o crear pues será sustituido, puesto que nos encontramos en la era del trabajador del conocimiento.

En seguida las teorías de capital humano se diferencia del capital convencional no humanas, capital humano es un activo, a continuación, se destalla cada una:

a) El concepto de Capital Humano de Schultz.

La teoría de SCHULTZ define que el capital humano se basa en la inversión en capital humano para explicar las diferencias de productividad y de salarios existentes entre los individuos, así como algunos otros factores macroeconómicos que no se explicaban convenientemente sin la consideración del capital humano. Plantea también la posibilidad de calcular la magnitud de la inversión en capital humano a través del gasto efectuado en educación, pero ante la dificultad de diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión, propone un método alternativo de cálculo de la inversión humana a través de su rendimiento, en vez de a través de su coste. El surgimiento de la inversión en capital humano será el aumento en los ingresos percibidos por el trabajador que ha invertido en educación. Selva (2004, p. 28 & 29). Por tanto, la teoría de capital humano implica educación, capacitación, formación.

b) Los Refinamientos Metodológicos de BECKER y MINCER

La propuesta de BECKER y MINCER, demuestra que el capital humano es cuando se invierte en educación. Como indica Selva (2004) El objetivo fundamental de BECKER en el capital humano es analizar la inversión en capital humano de modo que permita explicar la influencia de dicha inversión sobre los ingresos, el paro

y el crecimiento económico. Con ese fin estudia distintas formas de invertir en capital humano, tales como la formación en el trabajo y la escolarización, su principal aportación a la teoría del capital humano consiste en el análisis de los tipos de rendimiento de las inversiones educativas, instrumentos metodológicos. Los dos conceptos que se utilizan en el análisis de los tipos de rendimiento educativo son el tipo de rendimiento privado y el tipo de rendimiento social. (p. 30). Por tanto, la inversión en el capital humano es sus diferentes formas educativas.

De la misma manera el rendimiento del capital humano es según las maximizaciones de inversiones educativas. En tales sentidos presenta Selva (2004) El instrumento central de la teoría del capital humano es el análisis de los tipos de rendimiento de las inversiones educativas, que constituye un análisis de eficiencia al ser, en definitiva, una aplicación del análisis coste – beneficio al capital humano. Este análisis parte, como ya sabemos, de dos definiciones del tipo de rendimiento, es decir, tipo de rendimiento privado y tipo de rendimiento social, a partir de los cuales surgen dos criterios de inversión educativa, uno de que el rendimiento privado en inversiones educativas se iguale, al menos, a los tipos de rendimiento de inversiones alternativa. El público consiste en maximizar el rendimiento global de la inversión en educación igualando los tipos de rendimiento sociales marginales de los diversos estudios y niveles. (p.31 y 32).

El rendimiento del capital humano implica la utilización de los ingresos para invertir en capacitación o programas educativos de formación. Como indica Selva (2004) la propuesta de MINCER trato de calcular los tipos de rendimiento de la educación y la varianza en la distribución de los ingresos explicada por la educación, apoyándose en la idea central de los teóricos del capital humano, según la cual, la educación incrementa la productividad influyente esta positivamente sobre los ingresos. El ingreso, según el cual los incrementos porcentuales de los ingresos son función del tiempo gastando en la escuela, inversión en la escuela, y en el que el

coeficiente de proporcionalidad es el tipo de rendimiento educativo. Posteriormente, introduce la posibilidad de que siga existiendo inversión en capital humano después de la escuela, resultados que los ingresos obtenidos en un año determinado serán los que resulten en el modelo escolar anterior, más las posteriores inversiones en capital humano, inversión tras la escuela, multiplicadas por su tipo de rendimiento menos el coste de inversiones del año actual. (p. 32), por la reinversión de los ingresos garantiza el rendimiento de capital humano.

3.2.1.6. El capital humano, otro activo de su empresa.

A medida que va pasando el tiempo la importancia del colaborador dentro de una organización va cambiando colocando así el desarrollo humano como el principal producto de las organizaciones, puesto que el talento es tratado como el cliente interno a quien hay que atenderle sus necesidades y llenar sus expectativas legítimas y así poder lograr cambios culturales y estructurales para lograr mejorar la calidad de vida de los colaboradores y el desarrollo de la empresa, para mantenerla altamente competitiva con base en productividad. Según señala Savage Ch.6, los cuatro factores de creación de riqueza en una economía han sido siempre la tierra, el trabajo, el capital y el conocimiento que con el tiempo ha cambiado la importancia que estas tienen en el mundo actual, puesto que incluso la historia de la humanidad se divide en tres etapas o eras a través del tiempo la era agraria, la era industrial y la del conocimiento esta última considerado actualmente la principal creación de riqueza.

En la actualidad la era del conocimiento en las organizaciones determinan nuevos parámetros para cuidar y retener a su capital humano ya que este es el factor de producción en la economía de hoy (Valencia, 2005).

a) El factor humano en perspectiva.

Para buscar que los colaboradores estén comprometidos con la organización este debe primero brindar a los talentos espacios de participación, lugares donde mostrar su creatividad, su energía y su

buen hacer, puesto que estas son el recurso estratégico en la organización de la misma forma el clima laboral debe mostrar un espacio de desarrollo y crecimiento de las personas que la conforman que en ella encuentren motivación y satisfacción a sus necesidades personales ya que estas influyen directamente en su comportamiento y desempeño. Se debe permitir que el talento explore sus capacidades actuales o potenciales para que su proceso de aprendizaje progrese.

b) El conocimiento humano.

El conocimiento se origina y acumula en las personas, la acumulación del saber dependerá de la capacidad que tiene cada talento y estas aumentan a medida que el conocimiento y las experiencias humanas crecen, se propagan en los sistemas educativos, redes de información para así aplicarlas en las empresas convirtiéndose en el activo principal en la organización convirtiéndose así en el potencial para el logro de los objetivos.

3.2.2. Competencia Laboral

3.2.2.1. Definición de competencia laboral.

Es la aptitud de la persona para cumplir una misma función productiva en los distintos espacios o situaciones y cumpliendo así con la calidad de servicio que se espera, esta aptitud ayuda a obtener y desarrollar sus conocimientos, habilidades y capacidades que son mostradas en el saber, el hacer y el saber hacer citado por (Fernando, 2002).

Las competencias son las técnicas, habilidades, conocimientos y características que diferencian a un colaborador destacado, por su rendimiento, sobre un colaborador común cumpliendo la misma función o categoría laboral, así como lo indica Kochansky que fue citado por (Ruiz, et al, 2005).

Como indica McClelland que la competencia laboral se observa en los resultados del trabajo realizado como efecto de la buena actitud, de las habilidades positivas, de amplios conocimientos, citado por Preciado (2006) señala en seguida: “una competencia es cualquier motivo,

actitud, habilidad, conocimiento, comportamiento u otra característica personal que es desempeño superior del promedio”. (p.24)

De la misma manera la competencia personal refleja en el desenvolviendo en el puesto o cargo asignado. Como presenta, Preciado (2006) de lo siguiente manera:

Las competencias se ligan a una forma de evaluar los que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, y no a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una personas, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo, es decir, las competencias del individuo puede haberse obtenido durante su vida, sin ser reconocidos por algún título o certificado; y lo importante de estas, es que debe evaluarse objetivamente para determinar el nivel de competencia o competencias que el empleado posee. (p. 23)

3.2.2.2. Tipos de Competencias

Los tipos de competencia que define y propone Alles citado por Preciado (2006) donde se refiere que existen dos grandes grupos en los que puede englobar las competencias, los siguientes menciona:

Como punto número uno se refiere a la competencias específicas o derivadas del conocimiento: en el cual se refiere a lo teórico los cuales son la informática, la contabilidad financiera, impuestos y las leyes laborales, así como el cálculo matemático entre otros puntos.

En el punto dos las competencias de gestión forman para la toma de decisiones, las iniciativas, las orientaciones al cliente, la comunicación, los trabajos en equipo, el liderazgo y capacidades de síntesis

Es de esa manera que se desarrolla las competencias donde indica Vargas citado por Preciado (2006) hace referencia a las tres clasificaciones, los cuales son:

- a) **Competencias básicas.** Se adquieren en la formación elemental y permiten el ingreso al trabajo: tales como las habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, calculo.

- b) Competencias genéricas.** Se relaciona con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción como; la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación.
- c) Competencias específicas.** Tiene que ver con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como es el caso de la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura.

Por lo tanto, se clasifican en mayor medida y menor medida los tipos de competencia laboral. (p. 29 - 30)

3.2.2.3. Prácticas para evaluar las competencias laborales

Las evaluaciones de las competencias laborales se observan y se evalúa los resultados aplicados en el trabajo según las experiencias pasadas, de las actitudes, las habilidades del empleado. Donde Preciado (2006) señala que, Las competencias laborales, son consecuencias de la experiencia y constituye un saber. Es por ello, que resulta más sencillo detectar esas competencias mediante técnicas de evaluación en los que el trabajador evidencie que sabe lo que dice saber hacer. Y los parámetros de la evaluación se basan en las aptitudes, habilidades y rasgos de personalidad. (p. 53), mucho tiene que ver los parámetros de evaluación como las habilidades y como los rasgos personales de los empleados o trabajadores. En seguida se describe la identificación de las competencias de un puesto y determinación de evaluaciones:

a) Proceso para identificar las competencias de un puesto.

Definida por Alles citado por Preciado (2006) definir el análisis de puesto con base en competencias laborales, se consideró viable primeramente revisar los siete pasos. (p. 54). En seguida se describe cada una de los pasos:

- **Primer paso:** Descripción del puesto: el jefe del personal es quien describe los puestos y la autorización tota del proceso.



- **Segundo paso:** Análisis de las áreas de resultados: se basa la actividad eminentemente profesional y técnico y los resultados que deben producir.
- **Tercer paso:** Análisis de las situaciones críticas para el éxito en el puesto de trabajo: es donde se debe poner en evaluación y observación las destrezas, las capacidades, los conocimientos y las experiencias del trabajador de esa manera se consigan los fines o los resultados ansiados.
- **Cuarto paso:** Análisis de los requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo: requiere definir, edad máxima y como edad mínima perceptible, el sexo, así como también las disponibilidades especiales y la formación básica requerida, el idioma y entre otros aspectos que el puesto requiere.
- **Quinto paso:** Análisis de los requerimientos del entorno social del puesto de trabajo: en donde se evalúa al jefe, estudiar a los clientes y así también a los proveedores, y el puesto que el candidato que va ocupar.
- **Sexto paso:** Análisis de las competencias conductuales requeridas para el desempeño eficaz del puesto de trabajo.
- **Séptimo paso:** Análisis del perfil motivacional adecuado para el puesto de trabajo: se debe analizar y observar estado motivacional del trabajador o del candidato que presente ocupar el puesto, porque el personal que pretende ingresar se encuentre desmotivada no tendrá un rendimiento esperado.

3.2.2.4. Enfoque Francés

Como señala se enfoca en la persona sus capacidades y las condiciones favorables del trabajo Valencia (2005) se centra más en la persona y al contrario del enfoque anterior, su finalidad es actuar como elemento de auditoría en torno a la capacidad individual del sujeto y el esfuerzo de la organización por mantener su fuerza de trabajo en condiciones óptimas de empleabilidad.

Considera las competencias como una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica (competencias + experiencias + conocimientos + rasgos personalidad)



/que son las que permiten capacitar a las personas para que éstas puedan ejercer de la mejor manera posible sus funciones.

Por lo tanto, las experiencias profesionales son la única manera de adquirir competencias que no son reconocidas por un certificado de estudios.

Como puede apreciarse, este enfoque enfatiza en la existencia de competencias específicas, lo cual queda reflejado en el uso del concepto autoimagen, como el motor de aprendizaje en las personas, siendo este el que nos proporciona la imagen que tenemos de nosotros mismos y de por qué nos comportamos de la manera en que lo hacemos.

3.2.2.5. Desarrollo de Competencias Laborables

Competencia laboral según Castillo (2012) indican que es la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y experiencias en el desarrollo de las tareas propias de una profesión y en un puesto.

Las competencias laborables se desarrollan dentro y fuera de la organización, a continuación, se detalla en cada factor:

a) Desarrollo de competencias dentro de la organización (intrategica)

Las competencias laborales se desarrollan según la ocupación de puestos así mismos de las políticas de la organización lo cual indica Castillo (2012) el siguiente. Existen diversas maneras en que un trabajador puede desarrollar las competencias en su trabajo, estas dependerán de las características del puesto y de las políticas de la organización. Se analizará a continuación algunas de las más comunes:

- **Rotación de puestos.** La finalidad es que el personal conozca el funcionamiento de otro puesto o de otras áreas de la organización, o la mayor parte del mismo, pase por distintas áreas, en otros casos.
- **Asignación a nuevos proyectos.** Es la asignación a una comisión o grupos de trabajo para resolver problemas o para diseño de nuevos proyectos.

- **Asignación como asistente a nivel de dirección.** En este caso el trabajador es asignado como asistente de una persona con mayor jerarquía para observar la actuación de dicho directivo con fines de capacitación.
- **Paneles de agentes para entrenamiento.** Es una diferencia del punto anterior. Se trata de grupos de trabajo con un propósito específico como puede ser el desarrollo de una o varias competencias en particular.

b) Desarrollo de competencias fuera de la organización (Estrategica).

Se trata aquí las estrategias para promover el desarrollo fuera del trabajo, de dichos métodos son aquellos en los que se emplean. Castillo (2012) Lo cual demanda de acciones a la medida de la organización, cada una de estas es distinta y por ello cada una busca diferentes objetivos en cuanto al desarrollo de su personal, los cursos y seminarios que se plantean. A continuación, se detalla algunos métodos de capacitación:

- **Cursos formales de capacitación.** Estas capacitaciones son impartidas por personas externas de la organización y / o por consultorías.
- **Capacitación online.** Son capacitaciones recibidas directamente en el lugar donde labora, mientras el capacitador se presencia en plataformas digitales.
- **Seminarios externos.** se ofrece en un menú pre establecido y que se seleccionan de acuerdo con las necesidades de la organización en el momento en que se presentan.
- **Juegos gerenciales.** Son técnicas de aprendizaje donde un trabajador simula del puesto laboral más alto o vacante.
- **Actividades outdoors o fuera del ámbito laboral.** Estas actividades han tenido su origen en programas para altos ejecutivos.

3.2.2.6. Talento Humano y Competencias

a) Talento y competencias

Las capacidades, así como compromisos se observa en el resultado más no en el proceso, que implica acciones. Del cual Alles (2005) donde las capacidades deben acompañar el compromiso y actitudes, si pasa lo contrario, no se puede alcanzar a los proyectos con los resultados., es así que el talento individual está compuesto por capacidades, los compromisos y las acciones.

b) De las competencias al talento

A las competencias como habilidades permiten mostrar el talento de una persona o del empleado. Como indica Alles (2005) Partiendo de nuestra propuesta de dividir de algún modo el concepto de talento y relacionarlo con competencias y basados en que son las competencias las que producen o permiten el desarrollo superior de una persona, debemos tratar de desglosar el talento en pequeñas partes. Para lograr este tipo de desempeño se requieren conocimientos, competencias y motivación. El análisis se focalizará en saber qué hace que un colaborador tenga o no un desempeño superior, y esta será mostrada en sus comportamientos. Los comportamientos son la parte más visible de la competencia, la que nos informa sobre cómo es una persona en realidad. (p. 49)

c) Comportamiento

El comportamiento del empleado frente a una situación permite ser observadas, mientras que las capacidades son observadas por el comportamiento. Como lo manifiesta Alles (2005) que, en gestión por competencias la conducta y el comportamiento son sinónimos; comportamiento es la manera o forma de conducirse o comportarse, y comportamiento conducta, manera de comportarse, conjunto de reacciones particulares de un individuo frente a una situación dada. Se puede decir: Un comportamiento es aquello que una persona hace (acción física) o dice (discurso), un comportamiento no es aquello que una persona desea hacer o decir, o piensa que debería hacer o decir, los comportamientos son observable es una acción que puede ser vista o una frase que puede ser escuchada, y ciertos

comportamientos, como los de pensamiento conceptual, puede ser inferidos a partir de un informe verbal o escrito. (p. 49 y 50).

d) Relación entre comportamiento y competencias

En cuanto a la relación que existe entre el comportamiento y competencias es directa. Lo cual Alles (2005) indica que, los comportamientos hacen “visibles” a las competencias (capacidades) y el concepto que cada uno tiene de sí mismo (como usa sus capacidades). De ese como reiteramos, son la parte visible de la competencia, si bien todo proceso visto por otra persona es sujeto a una cierta interpretación, y no hay mirada totalmente neutra u objetiva por parte de un observador, la técnica de observar comportamiento es una manera de objetivar, hasta donde sea posible, el proceso de evaluación. (p. 50 y 51)

3.2.2.7. Identificación y Normalización de Competencias

Como señala Organización Internacional de Trabajo OIT, (2002) el desempeño del trabajador es clave para definir la competencia, puesto que ella incluye los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe combinar y poner en acción en diferentes contextos laborales.

Puede afirmarse que la identificación de competencias es el proceso de analizar el trabajo para determinar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comprensión (competencias) que son movilizadas a fin de lograr los objetivos que tal ocupación persigue.

Para identificar las competencias se acostumbra realizar estudios o análisis ocupacionales a cargo de grupos de tarea o grupos o comités de trabajo constituidos por personas provenientes de cuatro vertientes distintas: trabajadores, empleadores, técnicos en la especialidad y uno o más metodólogos especializados en competencias. Hemos escrito «estudios o análisis ocupacionales», porque la sola expresión «análisis ocupacional» puede confundir por su ambigüedad, puesto que puede remitir tanto a los estudios ocupacionales amplios, como asimismo al método más antiguo de identificación de competencias.



3.3. Marco Conceptual.

Para la presente investigación se utilizará las siguientes definiciones de términos que aclaran el contenido del fundamento teórico.

a) Conocimientos

“Se refiere a la acción y efecto de conocer o adquirir información valiosa que comprende la realidad mediante la razón, entendimiento e inteligencia. Es un conjunto de habilidades, destrezas, procesos mentales que posee un individuo para interpretar la realidad, resolver problemas y mostrar un comportamiento”.

b) Habilidades

“Son destrezas que una persona posee para cumplir objetivos, es la capacidad de ejecutar de una manera adecuada una determinada acción”.

c) Talento

“Está vinculado a la aptitud y la inteligencia. Es la capacidad que posee una persona para ejercer y desempeñar una actividad, está a la vez sé liga a la habilidad innata y a la creación, también puede desarrollarse a través de la práctica y entrenamiento constante”.

d) Manifestación de valores éticos

“Es mostrar los valores éticos y valores morales que permiten diferenciar lo bueno y lo malo, lo justo e injusto en una determinada situación en la vida cotidiana o trabajo”.

e) Relaciones personales

“Son consideradas la existencia o no de algún tipo de vínculo por más pequeña que sea tales como amigos, compañeros, vecinos u otras personas incluidas familiares. Si existiera relación alguna se ve la frecuencia con las realiza distintas actividades con las personas”.

f) Relaciones interpersonales

“Se refiere al modo en que se vinculan entre dos o más personas, basándose a emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, funciones en el trabajo esta es la base de la vida en sociedad”.

g) Recursos Mentales

“También llamado recurso psicológico son aquellos elementos tangibles o intangibles que ayudaran a tener el control de las diferentes situaciones de la vida”.

h) Recursos físicos

“Son todos aquellos recursos materiales que debe contar una persona para que le permitan lograr un determinado objetivo ya sea de manera personal u organizacional”.



i) Rotación de puesto

“Esto ocurre cuando el trabajador es cambiado de un área determinado a otro con la finalidad de fortalecer sus capacidades y de la misma forma ingresa otro personal al puesto en el que ocupaba anteriormente”.

j) Asignación de nuevos proyectos

“Es conceder o asignar algo con la finalidad de indicar nuevos recursos incluidas con las que ya contaba anteriormente para su administración y ejecución”.

k) Asignación de nuevas funciones

“Es la potestad que se le da al personal para adjudicar nuevas funciones adicionales a las que ya contaba, normalmente se le da aquella persona que tiene un alto nivel de capacidad para resolver problemas”.

l) Entrenamiento

“Es el proceso de obtener conocimientos, habilidades y capacidades mediante capacitaciones, seminarios, etc. con la finalidad de incrementar sus conocimientos empresariales u otros temas de interés personal”.

m) Cursos de capacitación

“Son herramientas óptimas para perfeccionarse profesionalmente, estas son necesarias para que las personas puedan ofrecer un trabajo bien hecho cumpliendo todas las exigencias que la organización solicita”.

n) Capacitación online

“Este tipo de entrenamiento hace uso de la tecnología para adquirir información y comunicación. Ya que ello le permitirá el acceso a los recursos de aprendizaje y enseñanza en línea, es representar cualquier aprendizaje que se habilite electrónicamente”.

o) Seminarios externos

“Es una técnica de enseñanza que está enfocada en temas particulares de interés del interesado, estos son desarrollados o dirigidos por intermedio de un facilitador (a) experta en el tema de interés”.

p) Juegos gerenciales

“Es un caso de toma de decisiones dinámica cuyo resultado estará determinado por las interacciones internas como externas de uno o varios equipos administrativos que están en competencia con empresas simuladas en una actividad económica similar a la que se dedican”.

q) Actividades outdoors

“Es una metodología de aprendizaje con el objetivo de que las personas desarrollen sus capacidades a través de la vivencia y experiencia directa de situaciones basadas a la problemática de la vida real que cuyo resultado será a través de la comunicación, cooperación y la resolución de problemas. También ayuda a mejorar el trabajo en equipo entre empleador y empleado”.



CAPÍTULO IV

METODOLÓGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo, Rivero (2008), el tipo de investigación en básica “Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 19).

Es por ello que la presente investigación es de tipo básico ya que se busca profundizar las teorías de capital humano y competencia laboral aplicadas en la Municipalidad Distrital de Haquira.

4.1.2. Nivel de Investigación

Como indica, Hernández y Mendoza (2018), el nivel de investigación es correlacional ya que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”, razón por la cual en esta investigación se utiliza el nivel correlacional con la finalidad de encontrar el grado de asociación entre el capital humano y competencia laboral de los servidores de la Municipalidad de Haquira.

Los conceptos y teorías buscan relacionar ambas variables de la investigación y establecer el nivel de asociación entre las dos variables de la investigación para luego aceptar o rechazar las hipótesis.

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental puesto que no se manipulan las variables, tampoco se modifica el contenido de la variable, asimismo se procederá a realizar la



búsqueda de información en un solo tiempo determinado para la recolección de datos y su proceso de correlación entre variables de capital humano y competencia laboral.

Son estudios que se realizan en la investigación “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos y en paralelo será de tipo transversal y correlacional, debido a que se recolectan los datos en un solo momento” (Hernández, 2014 , pág. 152 & 154)

4.3. Población y Muestra

La población de una investigación son todas aquellas personas, cosas y animales que habitan y cumplen una función social y natural dentro de un espacio determinado. De lo cual Hernández, et al. (2014), definen que la “Población o universo es conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 173)

La población de esta investigación son todos los servidores de la municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, con una cantidad de 62 servidores y funcionarios según fuente de la oficina de recursos humanos de la municipalidad distrital de Haqira - Cotabambas, en seguida se detalla:

La muestra para la presente investigación se considera a toda población de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Haqira. Según revelan los autores la muestra es un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta”. (Hernandez Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 174)

A continuación, se presenta la tabla siguiente del personal administrativo de la municipalidad distrital de Haqira.

Tabla 2*Personal administrativo de la municipalidad distrital de Haquira.*

Nº	Modalidad de contrata	Cantidad
1	Funcionarios	6
2	Locación de servicios RH	34
3	Contrato administrativo de servicios	26
4	Nombrados	4
Total, del personal administrativo		62

Nota: Elaboración adaptada de área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Haquira (2020)

4.3.1. Muestreo no-probabilístico:

El muestreo en definitiva será a través de la técnica del muestro no probabilístico ya que no se va aplicar la prueba estadístico o matemático para determinar la muestra exacta. Así como indica Canales (1994), Este tipo de muestreo, también conocido como "muestreo por conveniencia", no es aleatorio, razón por la que se desconoce la probabilidad de selección de cada unidad o elemento del universo. Esto hace que este método de extracción de muestras no tenga la credibilidad de que goza el muestreo probabilístico. Se caracteriza porque el investigador selecciona la muestra siguiendo algunos criterios identificados para los fines del estudio. Entre estos tipos de muestreo se citan el "intencional o deliberado" y los "accidentales o por comodidad". (p. 120). Por tanto, en la presente investigación se desarrolla una muestra no probabilística por conveniencia a todo el personal administrativo de la municipalidad distrital de Haquira que son un total de 62 entre servidores y funcionarios.

4.4. Procedimiento

Los procedimientos han permitido alcanzar los objetivos de la investigación, de la misma manera permitió llegar a obtener los datos primarios y secundarios de la investigación. Desde el punto de vista de Vara-Horna (2015) El procedimiento de investigación es la descripción, detallada del proceso que se realiza durante la etapa de recolección de datos (trabajo de campo). El procedimiento contiene cinco pasos básicos indicando cada una según su cumplimiento de actividad:



- Procedimiento de identificación y contacto muestral: se hizo la identificación de la muestra en la municipalidad distrital de Haqira exclusivamente fueron a los trabajadores o servidores, se ha iniciado con la solicitud al área de recursos humanos para poder encuestar a cada servidor de la municipalidad.
- Procedimiento de identificación y adecuación del instrumento de recolección de datos: el instrumento utilizado se ha adecuado según la política de investigación de la universidad en este caso el instrumento identificado y utilizado fue el cuestionario con formato de escala Likert.
- Procedimiento de aplicación de los instrumentos: Para su aplicación del instrumento se ha procedido a realizar la confiabilidad y viabilidad con el estadístico de alfa de Cronbach y luego la revisión de los expertos y con la autorización de los expertos sea procedió a realizar el trabajo de campo para extraer datos primarios.
- Procedimiento de organización y tabulación de datos: se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 26, en el cual se ha procesado según los estadísticos.
- Procedimiento de análisis de datos: el procedimiento y análisis de datos consiste en clasificar los datos importantes y los datos de baja importancia.

Redactar el procedimiento de la recolección de datos es sencillo. Solo se tiene que realizar una lista de las principales actividades que se desarrollan para recoger y analizar los datos primarios de su investigación. (p.431).

4.5. Técnicas e Instrumentos

4.5.1. Técnica

Sugiere, Valderrama (2002), que la técnica de la encuesta consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación. La formulación del cuestionario es seguir una metodología sustentada en los objetivos, de acuerdo a las teorías, hipótesis, variables e indicadores. Técnica que permite recopilar la información primaria a través de un cuestionario de preguntas o ítems (p. 205).

Es por ello que el presente trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta con la finalidad de determinar el grado de asociación que existe entre capital humano y competencia laboral.



4.5.2. Instrumentos

Según, Muñoz (1998), “el instrumento del cuestionario sirve para recabar información utilizando cédulas con preguntas impresas, así el encuestado pueda responderá utilizando su criterio personal y proporciona antecedentes útiles para el investigador. Además, su aplicación es impersonal y está libre de influencias como en otros métodos. También tiene la factibilidad de poder seleccionar entre dos tipos de preguntas. Preguntas cerradas (tiene múltiples opciones de respuestas, no existe ninguna limitación para la expresión de las ideas y opciones), y preguntas cerradas (dicotómicas, tricotómicas, múltiples y alternativas de rango o grupo). (Pág. 207 y 208).

Por consiguiente, el instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario perfectamente articulado entre las variables, dimensiones e indicadores que ayudaron a lograr los objetivos trazados en este estudio.

- **Escalamiento Likert**

Según, Hernandez y Mendoza (2018), “es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir el grado de acuerdo o desacuerdo del encuestado cuyos grados mencionan de en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas de mayor a menor o viceversa” (p. 274). Para la presente investigación se utilizará la medición de escala Likert, para cada ítem las mismas opciones de elección de respuesta.

4.6. Análisis Estadístico

Coefficiente de correlación por rangos de Spearman.

Según la propuesta de Gamarra y Rivera (2019), esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos. El coeficiente de correlación de Spearman se rige por las reglas de la correlación simple de Pearson, y las mediciones de este índice corresponde de -1 a +1, pasando por el cero, donde este último significa no correlacional entre variables estudiadas, mientras que los primeros denotan la correlación máxima. (p. 231).



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de Resultados

5.1.1. Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla 3

Estadístico de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	30

Nota: Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25, 2021.

Con Relación al nivel de confiabilidad en la tabla 3, se puede apreciar la Estadística de Fiabilidad en base a 30 elementos, donde el Alfa de Cronbach es 0,941, con lo que se deduce como comentario que el instrumento de investigación se encuentra en la categoría de Confiabilidad Alta con la que se ha autorizado aplicar el instrumento.

5.1.2. Validación de instrumento V de Aiken

Tabla 4

Prueba de validación de V de Aiken

Expertos	Puntuación de Jueces			V de Aiken
	1	2	3	
Metodología	5	5	4	4.7
Coherencia	4	4	4	4.0
Suficiencia	3	5	3	3.7
Consistencia	5	4	5	4.7
Objetividad	4	3	3	3.3
Oportunidad	5	5	5	5.0
Claridad	4	4	4	4.0
Actualidad	4	4	4	4.0
Organización	5	4	5	4.7
Calidad	5	4	4	4.3
Coefficiente de validación	0.88	0.84	0.82	0.85

Nota: Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25, 2021.

Después de consolidar la validación de los expertos para poder identificar la concordancia de las puntuaciones asignadas por los expertos, se utilizó la validación de V de Aiken para medir las puntuaciones que se realizaron en función del dominio de contenido, que están caracterizados por representación y relevancia de los ítems, por tanto tiene la consistencia interna de la confiabilidad de calificaciones de cada ítems y además se estima la consistencia interna en el coeficiente de V de Aiken con **0.85** lo cual representa una consistencia interna de los ítems, asumiendo los resultados se ha realizado la encuesta o el trabajo de campo propiamente dicha. Ver Anexo 5 la validación de los expertos.

5.1.3. Análisis Descriptivo de las Variables Categóricas Generales

Tabla 5

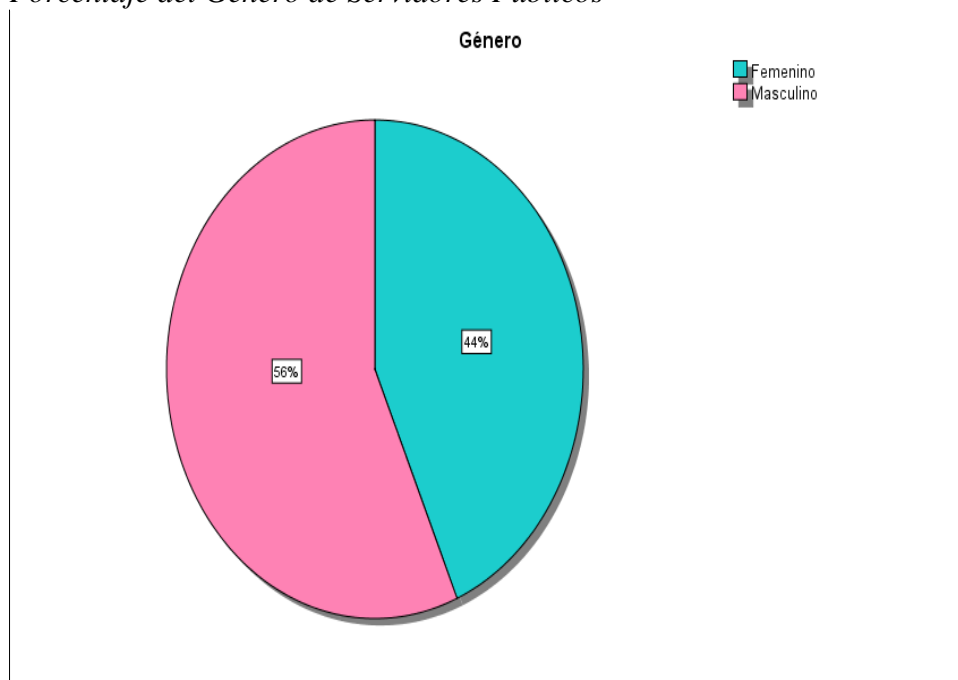
Frecuencia y Porcentaje de Género

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	27	43,5	43,5	43,5
	Masculino	35	56,5	56,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 1

Porcentaje del Género de Servidores Públicos



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

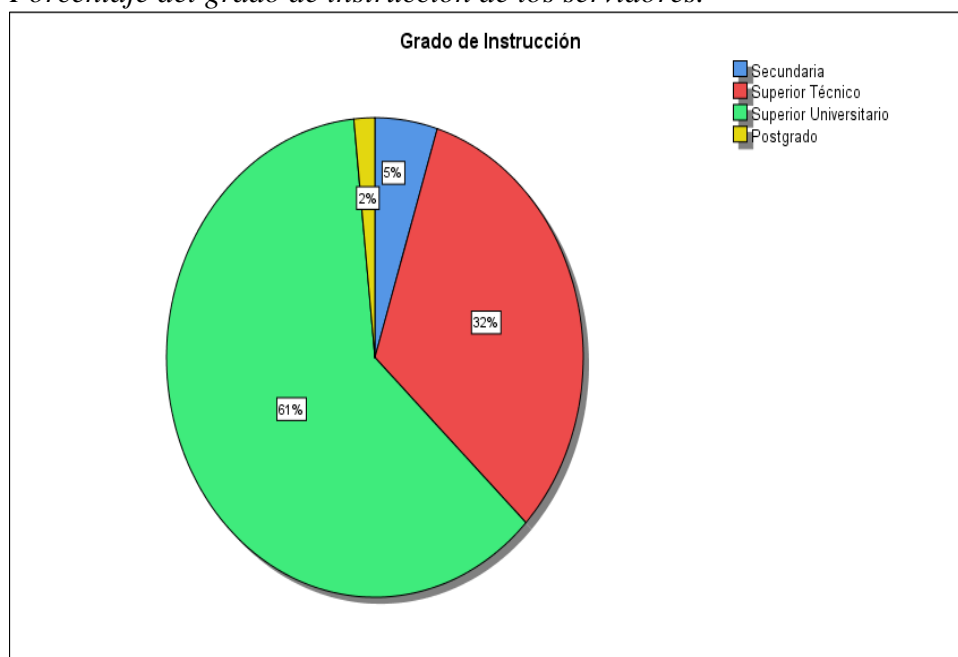
Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 5 y Figura 1 se puede apreciar que el 56% de los encuestados son del género masculino que hace un total de 35 personas, en tanto el 44% son del género femenino que hace un total de 27 personas, con lo cual se determina que la cantidad de varones es relativamente superior a la de las mujeres.

Tabla 6*Frecuencia y Porcentaje de grado de instrucción*

		Grado de Instrucción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	3	4,8	4,8	4,8
	Superior Técnico	20	32,3	32,3	37,1
	Superior Universitario	38	61,3	61,3	98,4
	Postgrado	1	1,6	1,6	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 2*Porcentaje del grado de instrucción de los servidores.*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

Según la Tabla 6 y Figura 2 se puede apreciar que el 61% de los encuestados cuentan con estudios universitarios, de la misma manera el 32% de los encuestados tienen estudios superiores no universitarios, mientras que el 5% posee

solamente estudios a nivel secundarios y por último 1% de servidores tienen postgrado en la municipalidad distrital de Haquira.

5.1.4. Análisis Relacional entre Variables y Dimensiones

Tabla 7

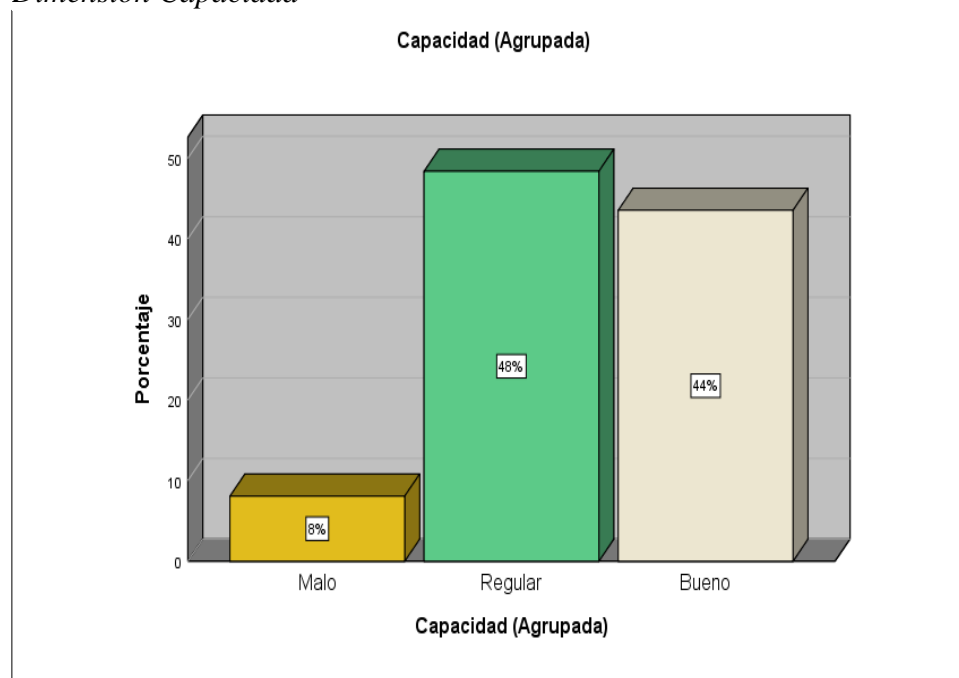
Dimensión Capacidad

		Capacidad (Agrupada)			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Malo	5	8,1	8,1	8,1
	Regular	30	48,4	48,4	56,5
	Bueno	27	43,5	43,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 3

Dimensión Capacidad



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

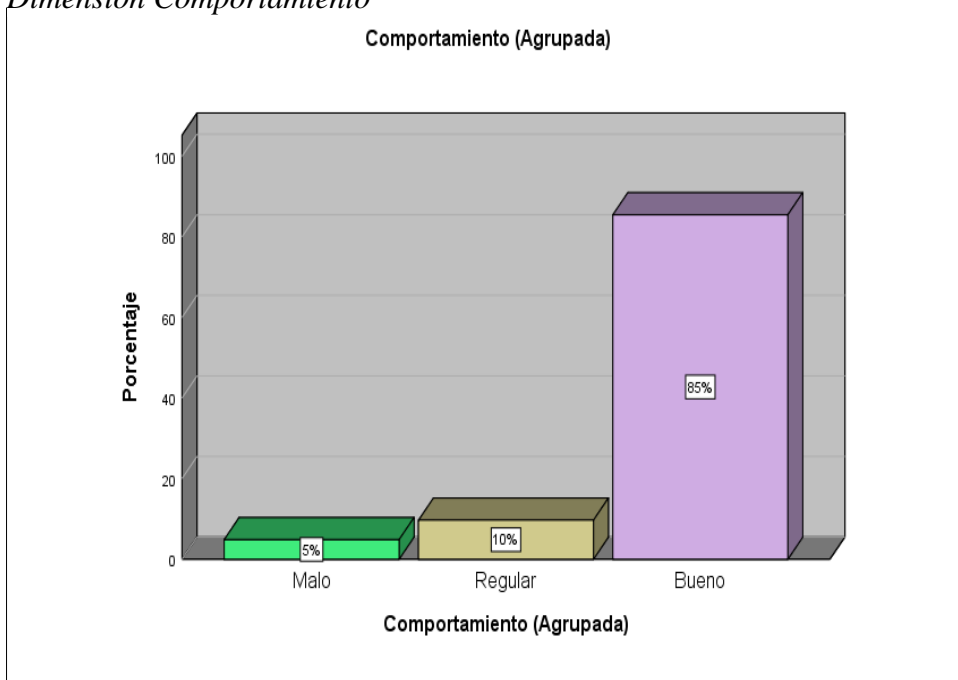
En la tabla 7 y la figura 3 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de capacidad percibida en dicha institución se estimó que el 8% (5) señala que existe un nivel malo de capacidad, mientras que un 44% (27) indica que existe un nivel bueno de capacidad y un 48% (30) manifiestan que existe un nivel regular de capacidad entre los servidores, esto significa que mayormente en la institución existe una regular capacidad de los servidores en las actividades que realizan.

Tabla 8*Dimensión Comportamiento*

Comportamiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,8	4,8	4,8
	Regular	6	9,7	9,7	14,5
	Bueno	53	85,5	85,5	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 4
Dimensión Comportamiento



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

En la tabla 8 y la figura 4 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de comportamiento percibida en dicha institución se estimó que el 5% (3) señala que existe un nivel malo de comportamiento, mientras que un 10% (6) indica que existe un nivel regular de comportamiento y un 85% (53) manifiestan que existe un nivel bueno de comportamiento entre los servidores, esto significa que mayormente en la institución refleja un buen comportamiento dentro de la institución.

Tabla 9

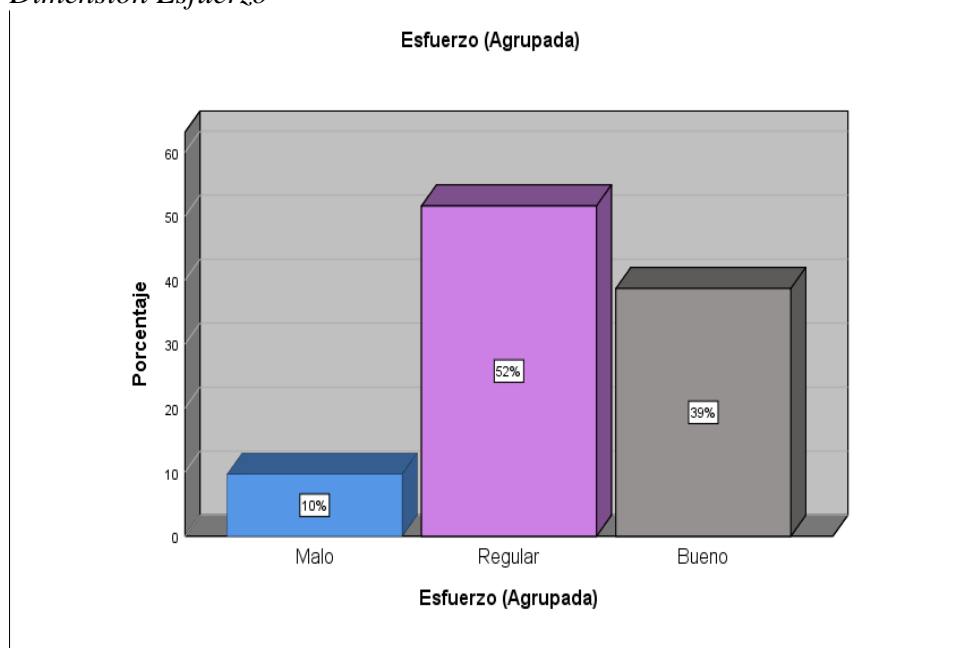
Dimensión Esfuerzo

		Esfuerzo (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	9,7	9,7	9,7
	Regular	32	51,6	51,6	61,3
	Bueno	24	38,7	38,7	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 5

Dimensión Esfuerzo



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

En la tabla 9 y la figura 5 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de esfuerzo percibida en dicha institución se estimó que el 10% (6) señala que existe un nivel malo de esfuerzo, mientras que un 39% (24) indica que existe un nivel bueno de esfuerzo y un 52% (32) manifiestan que existe un nivel

regular de esfuerzo, esto significa que mayormente en la institución se refleja que los servidores ponen regular esfuerzo al cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 10

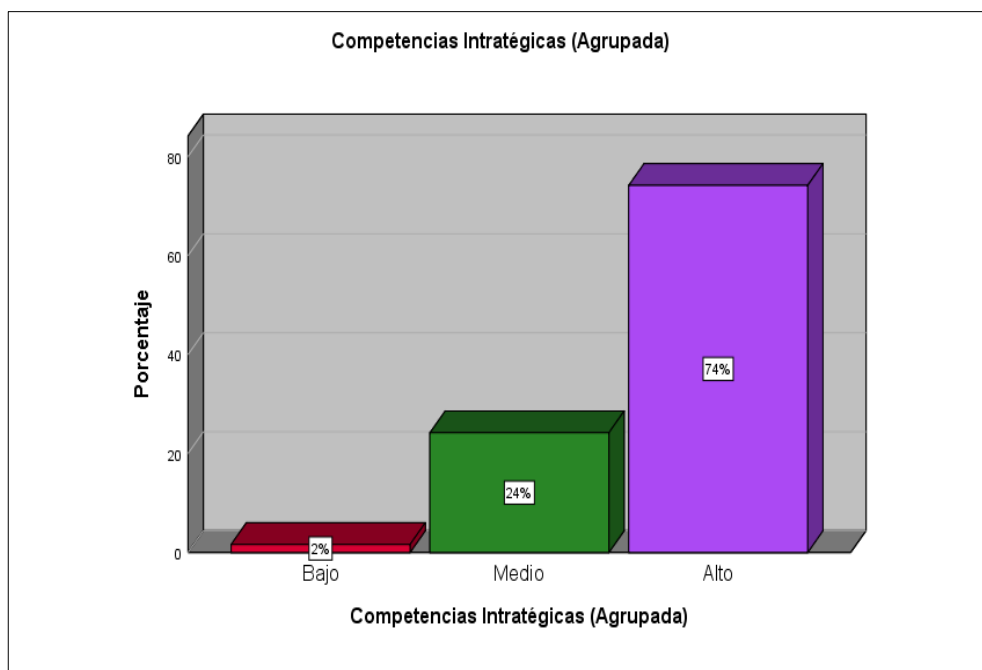
Dimensión Competencias Intratégicas

Competencias Intratégicas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,6	1,6	1,6
	Medio	15	24,2	24,2	25,8
	Alto	46	74,2	74,2	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 6

Dimensión Competencias intrategicas



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

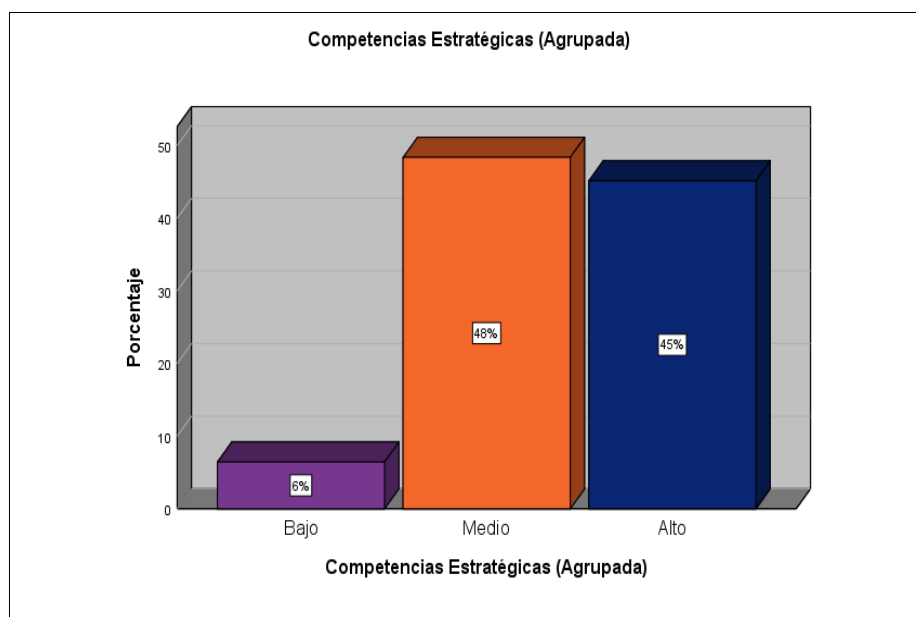
Interpretación:

En la tabla 10 y la figura 6 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de competencias intratégicas percibida en dicha institución se estimó que el 2% (1) señala que existe un nivel bajo de competencias intratégicas, mientras que un 24% (15) indica que existe un nivel medio de competencias intratégicas y un 74% (46) manifiestan que existe un nivel alto de competencias intratégicas, esto significa que mayormente en la entidad existe un nivel alto de competencias intratégicas.

Tabla 11*Competencias Estratégicas*

Competencias Estratégicas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,5	6,5	6,5
	Medio	30	48,4	48,4	54,8
	Alto	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 7*Competencias Estratégicas*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

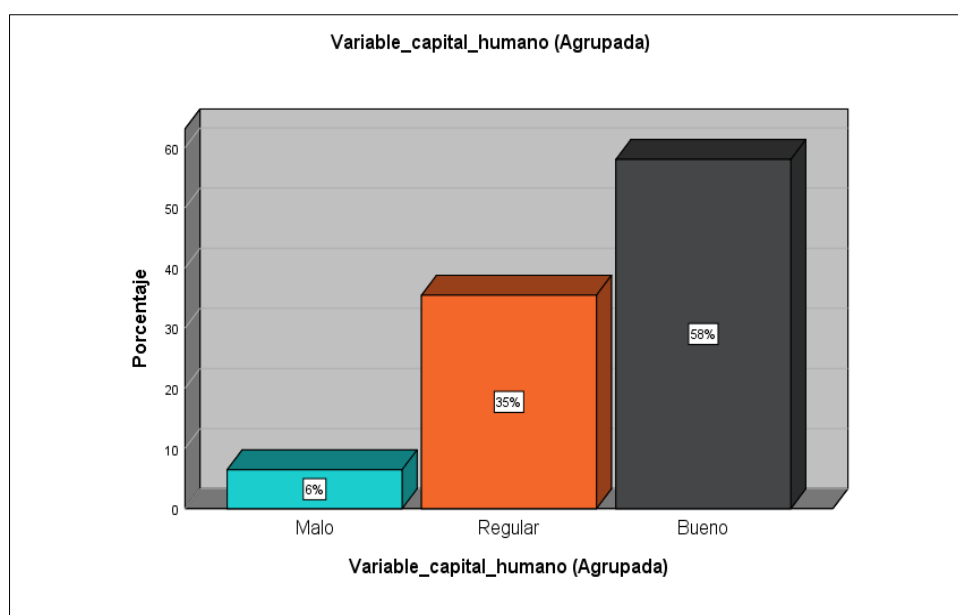
Interpretación:

En la tabla 11 y la figura 7 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de competencias estratégicas percibida en dicha institución se estimó que el 6% (4) señala que existe un nivel bajo de competencias estratégicas, mientras que un 45% (28) indica que existe un nivel alto de competencias estratégicas y un 48% (30) manifiestan que existe un nivel medio, esto significa que mayormente en la entidad existe un nivel medio de competencias estratégicas en la municipalidad.

Tabla 12*Capital humano*

		Variable_capital_humano (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	6,5	6,5	6,5
	Regular	22	35,5	35,5	41,9
	Bueno	36	58,1	58,1	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 8*Capital humano*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

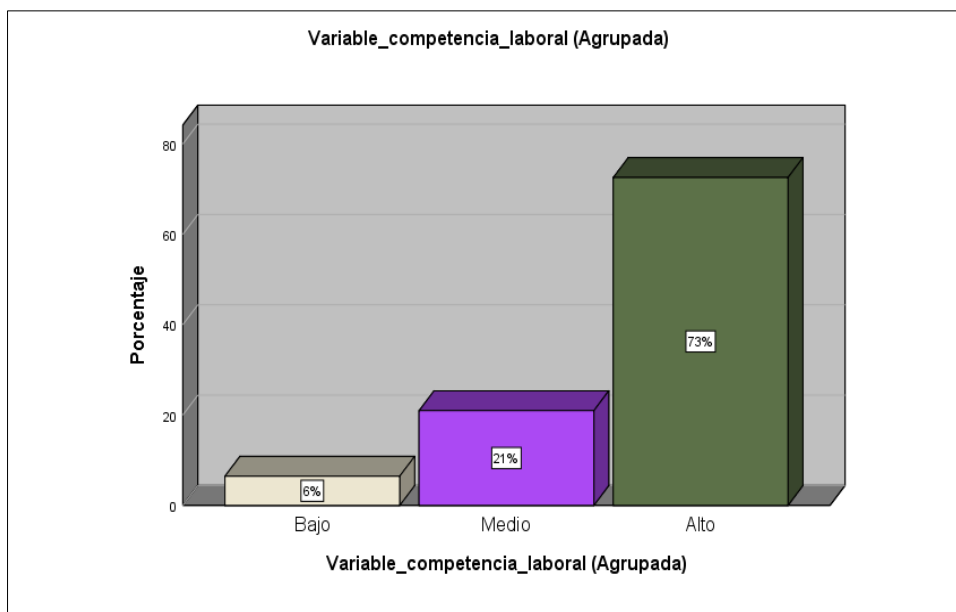
Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 8 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de capital humano existente en dicha institución se estimó que el 6% (4) señala que existe un nivel malo de capital humano, mientras que un 35% (22) indica que existe un nivel regular de capital humano y un 58% (36) manifiestan que existe un nivel bueno, esto significa que mayormente en la entidad existe un nivel bueno de capital humano en la municipalidad para el logro de sus objetivos institucionales.

Tabla 13*Competencia laboral*

Variable_competencia_laboral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,5	6,5	6,5
	Medio	13	21,0	21,0	27,4
	Alto	45	72,6	72,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 9*Competencia laboral*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

En la tabla 13 y la figura 9 se observó según el instrumento aplicado a 62 servidores sobre el grado de competencia laboral que tiene dicha institución se estimó que el 6% (4) señala que existe un nivel bajo de competencia laboral, mientras que un 21% (13) indica que existe un nivel medio de competencia laboral y un 73% (45) manifiestan que existe un nivel alto, esto significa que en su mayoría los servidores cuentan con una alta competencia laboral en el cumplimiento de sus funciones.

5.1.5. Análisis Descriptivo de Cruce de Variables y Dimensiones.

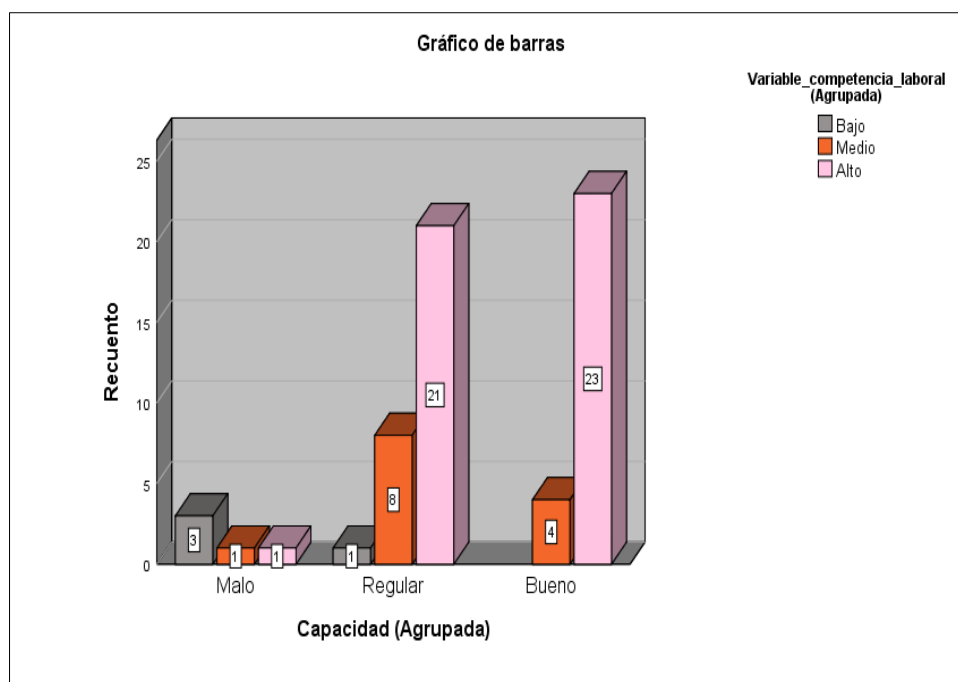
Tabla 14

Análisis de Relación entre Capacidad y Competencia Laboral

		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Capacidad (Agrupada)	Malo	Recuento	3	1	1	5
		% dentro de	75,0%	7,7%	2,2%	8,1%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Regular	Regular	Recuento	1	8	21	30
		% dentro de	25,0%	61,5%	46,7%	48,4%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Bueno	Bueno	Recuento	0	4	23	27
		% dentro de	0,0%	30,8%	51,1%	43,5%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Total		Recuento	4	13	45	62
		% dentro de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)		%		

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.



Figura 10*Análisis de Relación entre Capacidad y Competencia Laboral*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 15*Prueba de Chi-cuadrado Capacidad y Competencia Laboral*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,894 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	16,300	4	,003
Asociación lineal por lineal	12,584	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Interpretación:

El resultado obtenido del análisis de la dimensión capacidad con la variable competencia laboral presentados en la tabla 14, figura 10 y la prueba de chi-cuadrado presentado en la tabla 15 con un valor de 27, 894, grados de libertad 4 y nivel de significación asintótica (bilateral) de 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05, se asume que sí existe una relación entre la dimensión Capacidad y Competencia laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira.

Tabla 16

Análisis de Relación entre Comportamiento y Competencia Laboral

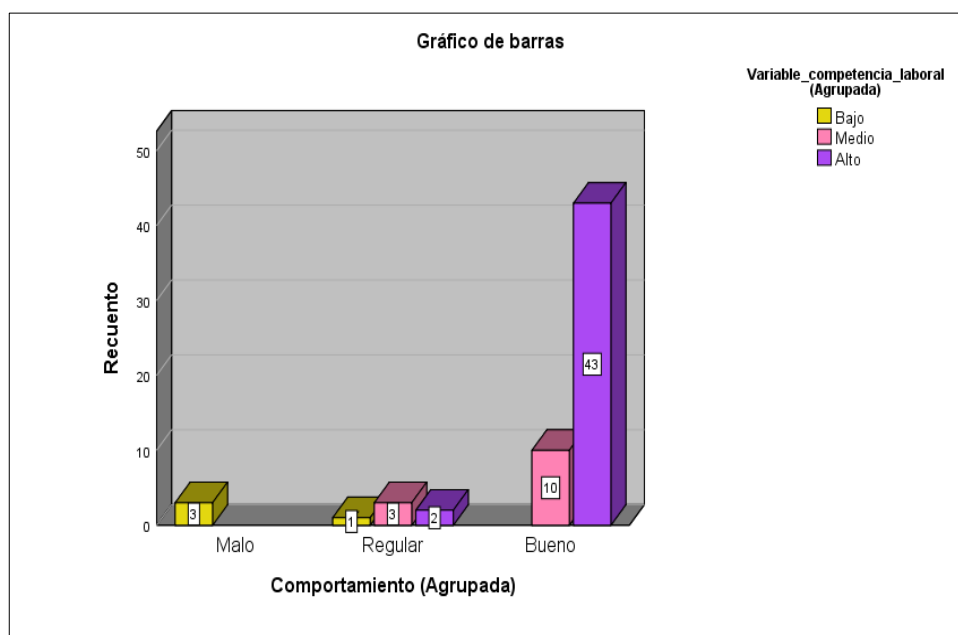
		Tabla cruzada Comportamiento (Agrupada)*Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Comportamiento (Agrupada)	Malo	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de	75,0%	0,0%	0,0%	4,8%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
	Regular	Recuento	1	3	2	6
		% dentro de	25,0%	23,1%	4,4%	9,7%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
	Bueno	Recuento	0	10	43	53
		% dentro de	0,0%	76,9%	95,6%	85,5%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Total		Recuento	4	13	45	62
		% dentro de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura

11

Análisis de Relación entre Comportamiento y Competencia Laboral



Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 17

Prueba de Chi-cuadrado Comportamiento y Competencia Laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,220 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	27,913	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,746	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021

Interpretación:

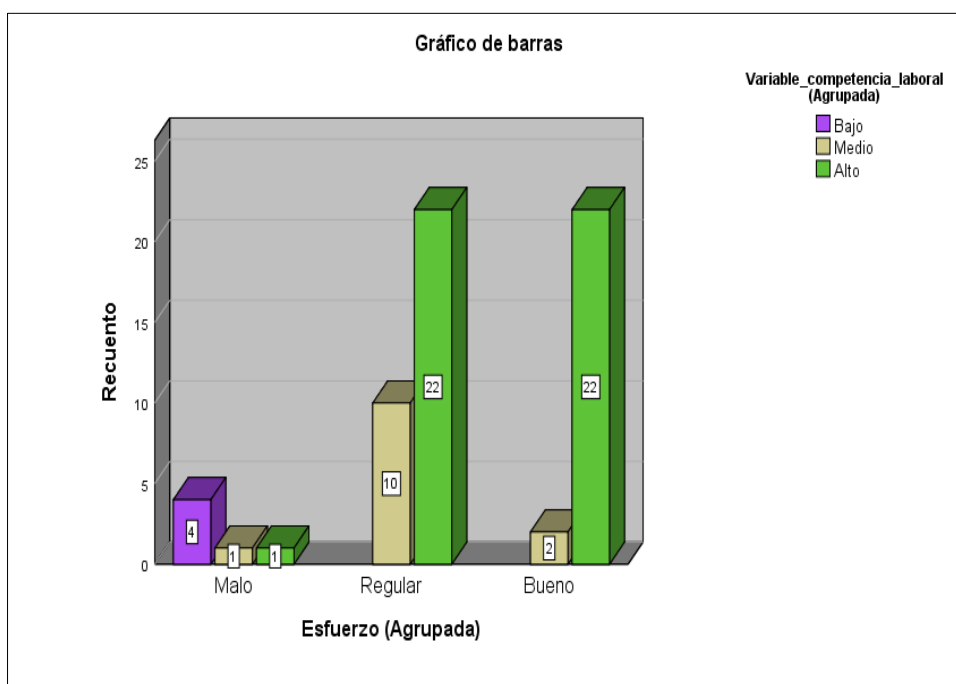
El resultado obtenido del análisis de la dimensión comportamiento con la variable competencia laboral presentados en la tabla 16, figura 11 y la prueba de chi-cuadrado presentado en la tabla 17 con un valor de 52,220, grados de libertad 4 y nivel de significación asintótica (bilateral) de 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05, se asume que sí existe una relación entre la dimensión Comportamiento y Competencia laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira.

Tabla 18

Análisis de Relación entre Esfuerzo y Competencia Laboral

		Tabla cruzada Esfuerzo (Agrupada)*Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Esfuerzo (Agrupada)	Malo	Recuento	4	1	1	6
		% dentro de	100,0	7,7%	2,2%	9,7%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)	%			
	Regular	Recuento	0	10	22	32
		% dentro de	0,0%	76,9%	48,9%	51,6%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
	Bueno	Recuento	0	2	22	24
		% dentro de	0,0%	15,4%	48,9%	38,7%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Total		Recuento	4	13	45	62
		% dentro de	100,0	100,0%	100,0%	100,0%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)	%			

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 12*Análisis de Relación entre Esfuerzo y Competencia Laboral*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 19*Prueba de Chi-cuadrado esfuerzo y Competencia Laboral.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,681 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	27,458	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,296	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39.

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021

Interpretación:

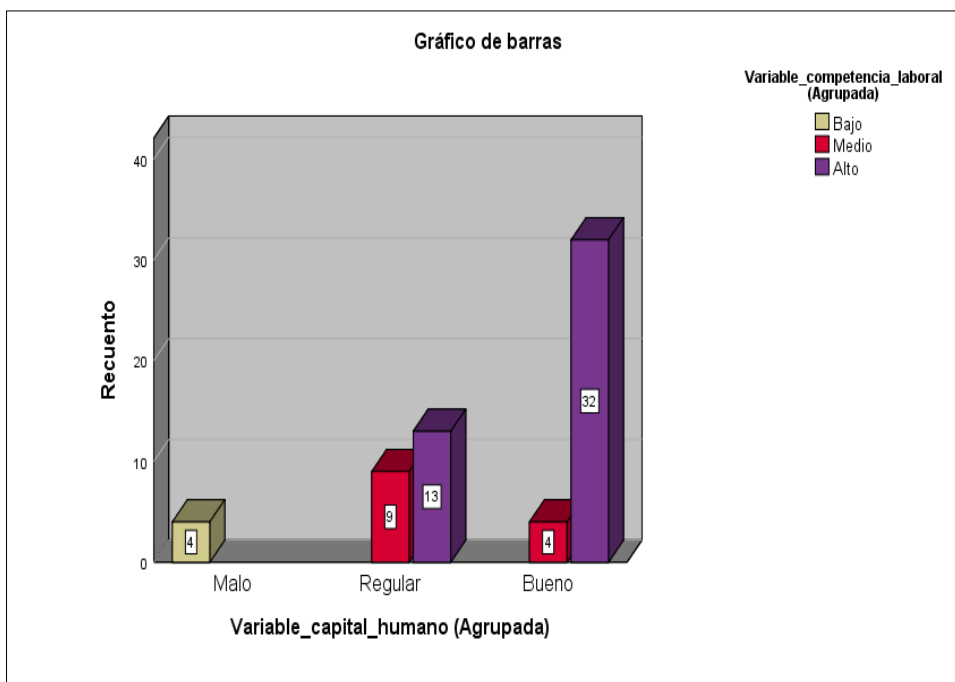
El resultado obtenido del análisis de la dimensión Esfuerzo con la variable competencia laboral presentados en la tabla 18, figura 12 y la prueba de chi-cuadrado presentado en la tabla 19 con un valor de 44,681, grados de libertad 4 y nivel de significación asintótica (bilateral) de 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05, se asume que sí existe una relación entre la dimensión Esfuerzo y Competencia laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Haquira.

Tabla 20

Análisis de Relación entre Capital Humano y Competencia Laboral

		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Variable_capital_ humano (Agrupada)	Malo	Recuento	4	0	0	4
		% dentro de	100,0%	0,0%	0,0%	6,5%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
	Regular	Recuento	0	9	13	22
		% dentro de	0,0%	69,2%	28,9%	35,5%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
	Bueno	Recuento	0	4	32	36
		% dentro de	0,0%	30,8%	71,1%	58,1%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				
Total		Recuento	4	13	45	62
		% dentro de	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Variable_competencia_laboral (Agrupada)				

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 13*Análisis de Relación entre Capital Humano y Competencia Laboral*

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 21*Prueba de Chi-cuadrado Capital Humano y Competencia Laboral.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,453 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	36,503	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,131	1	,000
N de casos válidos	62		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

El resultado obtenido del análisis de la Variable Capital Humano con la variable competencia laboral presentados en la tabla 20, figura 13 y la prueba de chi-cuadrado presentado en la tabla 21 con un valor de 69,453, grados de libertad 4 y nivel de significación asintótica (bilateral) de 0,000 lo cual es menor al nivel de significancia 0,05, se asume que sí existe una relación entre las variables del Capital Humano y Competencia laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Haqira.

5.2. Contrastación de Hipótesis Correlaciones no paramétricas.**5.2.1. Prueba de Hipótesis General**

La hipótesis general responde al objetivo general es: Determinar en qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019

5.2.1.1. Hipótesis de investigación HG.

HG(O). El Capital Humano NO se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

H1(a). El Capital Humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

Tabla 22

Correlación entre Capital humano y Competencia Laboral

		Correlaciones		Variable_co
				mpetencia_la
				boral
				Variable_capital_hu
				mano (Agrupada)
				(Agrupada)
Rho	de Variable_capital_humano	Coefficiente de	de	1,000
Spearman	(Agrupada)	correlación		,520**
		Sig. (bilateral)		.
		N		62
	Variable_competencia_labo	Coefficiente de	de	,520**
	ral (Agrupada)	correlación		1,000
		Sig. (bilateral)		,000
		N		62

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

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

A partir de la tabla 22 mediante el análisis de correlación entre la Variable 1 Capital Humano y la Variable 2 Competencia Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se observa el P-valor “sig.” de 0,000 menor al margen de error 0,01 , y la relación es $r = 0,520$ donde la correlación es positiva moderada entre el capital humano y la competencia laboral; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la Hipótesis Alterna que precisa, “El Capital Humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas - 2019” y se rechaza la hipótesis Nula, de esta manera se logra contrastar la Hipótesis del Investigador. Por lo tanto, el capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Haquira.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1

La hipótesis específica 1 responde al objetivo específica 1; OE1: Determinar en qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas

5.2.2.1. Hipótesis estadística HE1

H0. La Capacidad del capital humano NO se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

H1. La Capacidad del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

Tabla 23

Análisis de Correlación Capacidad y Competencia Laboral

		Correlaciones	
		Capacidad (Agrupada)	Variable_competencia_laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	de Capacidad (Agrupada)	1,000	,358**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	62	62
	Variable_competencia_laboral (Agrupada)	,358**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	62	62

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

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

A partir de la tabla 23 mediante el análisis de correlación entre la dimensión Capacidad y la Variable Competencia Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se observa el P-valor “sig.” de 0,004 menor al nivel de significancia 0,05 y además la $r = 0,358$ que indica que tiene una correlación positiva baja entre la capacidad del servidor con la competencia laboral, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la Hipótesis Alterna que precisa, “la Capacidad del capital humano se relaciona de manera significativa

con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas” y se rechaza la hipótesis Nula con la que se logra contrastar la Hipótesis del Investigador.

5.2.3. Prueba de Hipótesis Especifico 2

La hipótesis estadística específico 2 debe responder al objetivo específico 2: OE2: Determinar en qué medida el comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

5.2.3.1. Hipótesis Estadístico HE2

H0. El Comportamiento del capital humano NO se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

H1. El Comportamiento del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

Tabla 24

Análisis de Correlación Comportamiento y Competencia Laboral

Correlaciones				Variable_co Comportam mpetencia_l iento aboral (Agrupada) (Agrupada)	
Rho	de Comportamiento	Coefficiente	de	1,000	,541**
Spearman	(Agrupada)	correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		62	62
	Variable_competencia	Coefficiente	de	,541**	1,000
	_laboral (Agrupada)	correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		62	62

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

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.



A partir de la tabla 24 mediante el análisis de correlación entre la dimensión Comportamiento y la Variable Competencia Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se observa el P-valor “sig.” de 0,000 menor al nivel de significancia 0,05, de la misma manera $r = 0,541$ que indica una correlación positiva moderada entre el comportamiento del servidor con la competencia laboral, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la Hipótesis Alterna que precisa, “El Comportamiento del capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas” y se rechaza la hipótesis Nula, con lo cual se logra contrastar la Hipótesis del Investigador.

5.2.4. Prueba de Hipótesis Específica 3

La hipótesis estadística específica 3 debe responder al objetivo específico 3: OE3: Determinar en qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

5.2.4.1. Hipótesis estadística HE3

H0. El Esfuerzo del capital humano NO se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.

H1. El Esfuerzo del capital humano se relaciona de manera positiva con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.



Tabla 25

Análisis de correlación Esfuerzo y Competencia Laboral

		Correlaciones		
			Esfuerzo (Agrupada)	Variable_competencia_laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	de Esfuerzo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Variable_competencia_laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Nota: Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

A partir de la tabla 25 mediante el análisis de correlación entre la dimensión Esfuerzo y la Variable Competencia Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman se observa el P-valor “sig.” de 0,000 menor al nivel de significancia 0,05 y la $r = 0,470$ es de correlación positiva moderada entre esfuerzo y competencia laboral del servidor, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la Hipótesis Alterna que precisa, “El Esfuerzo del capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas” y se rechaza la hipótesis Nula, con lo cual se logra contrastar la Hipótesis del Investigador.

5.3. Discusión

La discusión de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos de la investigación que fue determinar en qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, los resultados obtenidos en la tabla 22 evidencia que el capital humano tiene una correlación positiva moderada con competencia laboral, este resultado concuerda con el resultado que obtuvo Pesantez (2017), en su investigación utilizó la misma metodología que este estudio a diferencia del muestreo probabilístico y encuesta a directivos, demostrando así que el capital humano tiene una incidencia positiva directa en la competitividad, este estudio guarda relación con los resultados de esta investigación en un cierto grado ya que encontró mayor fuerza de correlación entre las variables y utilizó tau.b de Kendall que indica relación aceptable entre ambas variables, desarrolló su estudio en base los jefes de RRHH de las PYMES y no encuesta a todos los talentos, entonces al momento de recolectar los datos pudieron ser o no verídicos las respuestas, ya que cada directivo pudo responder positivamente para mantener la imagen de su institución frente a las interrogantes es por ello que a diferencia de esta investigación se buscó encuestar al mismo trabajador para obtener datos reales. Arcos & Torres (2018) encontró correlación moderada entre gestión por competencia y desempeño laboral también utilizó la misma metodología a diferencia del nivel correlacional-descriptivo-explicativo, este estudio si bien es cierto no se enfoca directamente al estudio, pero contribuye de manera indirecta a la variable 2 que se entiende que a mayor gestión por competencias mejor será el desempeño laboral de los servidores y Chiavenato (2009) corrobora estos resultados ya que menciona que el capital humano es el patrimonio invaluable en la institución para alcanzar la competitividad.

En base a estos resultados podemos deducir que el capital humano es el personaje más importante de una institución que si contamos con servidores talentosos se podrá obtener una buena competencia laboral y este a la vez reflejará en el desempeño laboral frente a un puesto determinado reflejando así una gestión positiva.

Según el objetivo específico 1 que es determinar en qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas, los resultados encontrados en la tabla 23 existe una correlación positiva baja entre la Capacidad y competencia laboral, así mismo se encontró los datos de la investigación realizada por Flores (2018) quien obtuvo como resultado que la competencia laboral tiene una relación directa y

significativa con desempeño laboral de los trabajadores en esta investigación se utilizó la misma metodología a diferencia del análisis estadístico de correlación de Pearson, este resultado no coincide en el mismo grado con los resultados obtenidos en la presente investigación, porque el autor anterior busca medir causa- efecto entre las dos variables y no busca medir el grado de asociación que esta tiene. A su vez, Herrera (2020) Encontró relación entre los factores de capital humano y capital social en especial que el capital social tiene una asociación significativa con la capacitación, este estudio utilizó casi la misma metodología a diferencia que manejo el análisis estadístico ANOVA, Pearson. El autor busco la relación de varios factores del capital humano con capital social estos resultados obtenidos guardan similitud con los resultados de esta investigación. A su vez Selva (2004) corrobora que para medir la capacidad y rendimiento del personal se debe hacer uso de los ingresos para invertir en capacitación.

Podemos indicar que la capacidad de una persona es importante al momento de cumplir actividades porque esta será el reflejo positivo de la competencia laboral en una institución.

De acuerdo al objetivo específico 2; Determinar en qué medida el comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas. Con el resultado encontrado en la tabla 24 en el cual presenta y evidencia, que entre el comportamiento del capital humano existe una correlación positiva moderada con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas basándonos en estos resultados podemos ver que algunos antecesores obtuvieron resultados como: La tesis de investigación de Sánchez (2017) titulado la gestión por competencias en la municipalidad provincial de Abancay – 2014, casi siempre manejan bien las competencias, del pensamiento crítico, pensamiento creativo, auto eficiencia y capacidad para aprender este estudio utilizó una metodología parecida a diferencia del nivel de investigación descriptivo de tipo transversal descriptivo, el muestreo estratificado y utilizó el muestreo probabilístico a comparación con nuestro estudio se observa varias diferencias con el estudio ya que se obtuvo que las instituciones públicas o privadas hacen uso de sus competencias al momento de laborar y esta será mostrada a través de un buen comportamiento. A su vez Carmona (2016) obtuvo como resultado que los trabajadores cuentan con competencias aceptables el autor hizo la evaluación de competencia a través de 360° y en base a ello pudo obtener sus resultados que existe una diferencia fuerte ya que el estudio es de tipo aplicada pero que a la vez los

resultados indican que existe una estrecha relación entre comportamiento de la persona con la competencia laboral. Por su parte Alles (2005) indica que la relación de comportamiento y competencia es directa ya que el comportamiento hará visible las competencias.

Basado a los resultados anteriores podemos indicar que el comportamiento del personal con las prácticas de los valores, la ética personal, profesional evidencian y refleja la buena competencia profesional, por el contrario, si el personal descuida esos valores la competencia laboral reflejara un efecto negativo y una mala reputación personal y organizacional.

De acuerdo con el objetivo específico 3 planteado; Determinar en qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas los resultados encontrados en la tabla 25 se obtuvo que hay correlación positiva moderada entre esfuerzo y competencia laboral. Según datos encontrados en la tesis de Arcos & Torres (2018) que encontró correlación moderada entre gestión por competencia y desempeño laboral también utilizó la misma metodología a diferencia del nivel correlacional-descriptivo-explicativo, este estudio si bien es cierto no se enfoca directamente al estudio, pero contribuye de manera indirecta a la variable 2 que indica que cuanto mejor es la gestión por competencias también será mejor el desempeño laboral. Por su parte Alles citado por Preciado (2006) Para identificar las competencias de la persona primero se tiene que hacer un análisis de competencias a nivel de puesto y en base a este análisis se sabrá qué tipo de servidor se necesita contratar teoría que es apoyada con los resultados obtenidos en esta investigación. En base a estos resultados podemos indicar que existe relación entre el esfuerzo del servidor con la competencia laboral en la municipalidad distrital de Haqira.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- a) En esta tesis se determinó que el capital humano se relaciona de manera positiva moderada con la competencia laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira ya que el coeficiente obtenido es de 0,520 con la que se acepta la hipótesis alterna. Entonces podemos indicar que, si el servidor hace uso de sus capacidades, comportamientos adecuados y el esfuerzo necesario se podrá reflejar un moderado cambio en la competencia laboral.
- b) Se determinó que la capacidad del capital humano tiene una relación positiva baja con la competencia laboral en base al coeficiente obtenido de 0,358 que se refiere a que, utilizando los conocimientos, habilidades y talento existirá una efectiva competencia laboral a nivel institucional.
- c) Se logro determinar que el comportamiento del capital humano tiene una relación positiva moderada con la competencia laboral puesto que el coeficiente obtenido es de 0,541 la cual podemos deducir que mostrando los valores éticos y teniendo una buena relación con su entorno se podrá obtener un moderado cambio en la competencia laboral en la Municipalidad distrital de Haquira.
- d) Se determinó que el esfuerzo del capital humano se relaciona de manera positiva moderada con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haquira, Provincia de Cotabambas en base a un valor de coeficiente en la que obtuvo 0,470 indicando así que, haciendo uso de los recursos mentales y recursos físicos que cada servidor tiene al momento de ocupar un puesto determinado se lograra tener una competencia laboral eficiente al momento de cumplir sus funciones.

6.2. Recomendaciones

- a) La municipalidad distrital de Haqira por intermedio RRHH debe medir continuamente las capacidades, esfuerzo y comportamientos que un servidor competente debe cumplir frente a la ocupación de un puesto ya que este resultado de análisis reflejara de manera directa en la competencia laboral y este a la vez en los resultados a nivel institucional. Para las posteriores investigaciones basados a este tema se les recomienda profundizar el tema de conocimiento ya que todo parte de ello para tener mejor entendimiento sobre capital humano y competencia laboral.
- b) Es importante que el área RRHH mida los conocimientos, habilidades y talento antes y durante la ocupación de puesto para tener mejores resultados en el puesto y a nivel institucional. De otro ámbito en los próximos estudios se tiene que definir y remarcar el proceso de gestión del personal desde la etapa de reclutamiento hasta la etapa de inducción y desarrollo.
- c) Es de suma importancia que los responsables del control de personal deban implementar políticas de sensibilización con talleres y casos prácticos, de esa manera prevenir actos de corrupción hacer evaluaciones mensuales sobre los comportamientos fuera o dentro de la Municipalidad. Para posteriores investigaciones deberá elaborar instrumentos de acuerdo a la responsabilidad asumida en cada área.
- d) Finalmente se recomienda a que los responsables del área RRHH de la municipalidad distrital de Haqira evalúen al servidor en base a sus recursos cognitivos y físicos para cumplir las funciones que le asignan en la Municipalidad. Para los futuros investigadores se le recomienda aplicar la ficha de observación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano*. Buenos aeres: Ediciones Granica S.A.
- Arcos, Bautisita , R., & Torres, Chipana Milca Teresa. (2018). *La gestion por competencias y desempeño laboral en los trabajaodres de la muncipalidad provicnial de abancay 2017*. Abancay: UNAMBA.
- Canales, H. F. (1994). *Metodologia de investigacion*. Washington: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.
- Carmona, V. A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a traves de la evaluacion de 360 grados*. Mexico: UAEM.
- Castillo, C. R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las oganizaciones*. TERCER MILENIO S.C.
- Castillo, C. R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las oganizaciones*. TERCER MILENIO S.C.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: MC GRAW HILL Educacion.
- Fernando, V. M. (2002). *Competencia Laboral;manual de conceptos,metodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Flores, P. C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, Periodo 2017*. San Martin: Escuela de posgrado- Universidad Nacional Cesar Vallejo.
- Gamarra&Rivera, E. T. (2019). *Estadistica e investigacion con aplicaiones de SPSS*. Lima: San Marcos.
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez&Mendoza, T. C. (2018). *Metodologia de la Investigacion las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. (2014). *metodología de la investigación*. (6, Ed.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericano Editores, S.A.de C.V.
- Hernandez, S. R. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexio: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.



- Herrera, R. M., Gutierrez, O. M., Moreno, H. A., & Segura, Z. J. (2020). Factores de Capital Humano que Impactan el Capital Social: Estudio de hoteles del sur de Tamaulipas. *Ciencia UAT*, 147,148,150.
- Instituto nacional de estadística e informática. (2017). *Indicadores de gestión municipal*. Lima: INEI.
- Lopez, Cabarcos, A., & Granda, Dopico, A. (2005). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas*. Madrid: Gasbibio S.L.
- Mendez, A. C. (2001). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: McGRAW Hill Interamericana S.A.
- Municipalidad, distrital de Haquira. (2020). *Personal administrativo*. Haquira: MD Haquira.
- OCDE, O. P. (2007). *Capital Humano como influye en su vida lo que usted sabe*. México: Ediciones Castillo.
- OIT, Organización Internacional de Trabajo. (2002). *Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Ormeño, C. H. (2011). Una aproximación empírica al capital humano municipal en Chile. *Instituto chileno de estudios municipales*, 115.
- Pesantez, C. R. (2017). *El capital Humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de posgrado.
- Preciado, S. A. (2006). *Modelo de evaluación por competencias laborales*. México: Publicaciones Cruz, S.A.
- Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. México: Shalom.
- Sanchez, S. L. (2017). *La gestión por competencias en la municipalidad provincial de Abancay - 2014*. Abancay: UNAMBA.
- Selva, S. C. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico: un análisis para Castilla-La Mancha*. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Valderrama, M. S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valencia, M. E. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios gerenciales*, 37-39.
- Vara-Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.

ANEXOS



Anexo I Matriz de Consistencia

**“GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE HAQUIRA, PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC 2019”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿En qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas - 2019?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿En qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?</p> <p>PE2: ¿En qué medida el comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida el capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar en qué medida la capacidad del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas</p> <p>OE2: Determinar en qué medida el</p>	<p>Hipótesis general El capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019.</p> <p>Hipótesis específico HE1: La capacidad del capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas</p> <p>HE2: El comportamiento del capital humano se relaciona de manera significativa con la</p>	<p>Variable 1 Capital humano</p> <p>Variable 2 Competencia laboral</p>	<p>Capacidad</p> <p>Comportamiento</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Competencias intratélicas</p>	<p>Conocimiento Habilidades Talento</p> <p>Manifestación de valores éticos Relaciones personales Relaciones interpersonales</p> <p>Recursos mentales Recursos físicos</p> <p>Rotación de puestos Asignación a nuevos proyectos Asignación a nuevas funciones Entrenamiento</p>	<p>Población: Los servidores</p> <p>Muestra: 62 servidores</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental, Transeccional /Correlacional</p> <p>Instrumentos:</p>

<p>Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?</p> <p>PE3: ¿En qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas?</p>	<p>comportamiento del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.</p> <p>OE3: Determinar en qué medida el esfuerzo del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas.</p>	<p>competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas</p> <p>HE3: El esfuerzo del capital humano se relaciona de manera significativa con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas</p>		<p>Competencias estratégicas</p>	<p>Cursos de capacitación Capacitación online Seminarios externos Juegos gerenciales Actividades outdoors</p>	<p>- Cuestionario - Likert Técnica - Encuesta censal</p> <p>Tiempo 12 meses aproximadamente</p> <p>Presupuesto S/. 8,796.00 soles.</p>
---	--	---	--	----------------------------------	---	--

Anexo 2 Instrumento de acopio de datos - Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



La presente encuesta tiene por finalidad recabar información relevante en torno a la investigación **titulado “Gestión del Capital Humano y Competencia Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas, Apurímac - 2019”**, por tanto, se le agradece por una colaboración sincera.

Marque con un aspa “X” la alternativa adecuada.

1. DATOS GENERALES:

1.1. Género: F () M ()

1.2. Grado de instrucción:

a) Secundaria () b) Superior técnico () c) Superior Universitario () d) Maestría/Doctorado ()

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: CAPITAL HUMANO

ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidad					
1. En mi centro de labores utilizo la razón para efectuar mis tareas diarias.					
2. Se estimula a los servidores a compartir sus conocimientos entre sus compañeros de trabajo.					
3. En el puesto que se te asigno aprendes con facilidad las tareas que se te encomienda.					
4. Tengo compensaciones y reconocimientos por mis logros y habilidades en el trabajo.					
5. Se establece sistemas de rotación de personal que permite a los trabajadores desempeñar varios puestos que favorecen su desarrollo profesional y técnico.					
6. Se realizan talleres de capacitación para demostrar los talentos en la institución.					
Dimensión: Comportamiento					
7. Existen políticas respecto a la manifestación de valores éticos en la institución.					
8. Existe una armonía entre compañeros que permite un clima de confianza dentro de la institución.					
9. Se practica una comunicación abierta y participativa entre los compañeros de trabajo.					
10. Me identifico con el equipo de trabajo y con la institución.					
11. Separas tus problemas personales cuando asistes al trabajo.					
Dimensión: Esfuerzo					
12. Cuando se presenta un problema en el trabajo se debe mantener una actitud positiva.					
13. Se realizan visitas de un profesional psicólogo a la institución.					
14. En tu puesto de trabajo el ambiente es adecuado para desarrollar tus actividades.					
15. Se implementa de manera permanente con equipos y materiales para el mejor desempeño.					
16. Existen claras discrepancias entre el desempeño real y el deseable entre los servidores.					



VARIABLE 2: COMPETENCIA LABORAL

Dimensión: Competencias intratégicas					
17. Con frecuencia se realiza la rotación de puestos de trabajo en la institución.					
18. Siempre me solicitan para conformar comisiones de trabajo para la ejecución de proyectos o actividades.					
19. De manera permanente me solicitan para apoyar a los jefes de área y mandos superiores.					
20. A menudo participo en reuniones representando mi área u oficina.					
21. Se fijan objetivos medibles y alcanzables con la participación de todos los compañeros de trabajo.					
22. Con frecuencia me solicitan mi ayuda para apoyar con mis recomendaciones respecto al trabajo que desarrollo.					
23. Realizan entrenamientos para mejorar tus funciones a nivel de puesto.					
Dimensión: Competencias estratégicas					
24. A menudo se brindan cursos formales de capacitación y especialización que permiten conocer y desarrollar mejor su trabajo.					
25. Se cuenta con información oportuna y precisa para el manejo de la tecnología y programas de gestión.					
26. Se realizan seminarios externos para retroalimentar tus conocimientos.					
27. Las capacitaciones me permiten desarrollar los conocimientos y aptitudes que requiero para avanzar como profesional.					
28. La institución busca invertir en mi desarrollo como profesional.					
29. Busco nuevas formas de hacer las cosas basado en mi capacidad de aprendizaje con la finalidad de solucionar los problemas.					
30. Los compañeros plantean nuevas alternativas y soluciones a los problemas que se presentan.					

Muchas gracias por su tiempo

Anexo 3 Solicitud para identificar la cantidad y condiciones de los servidores



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA
RECURSOS HUMANOS
"Año de la universalización de la salud"



Haqira 22 de setiembre de 2020

SEÑORITA:

ELIZABETH SIVINCHA ROJAS

ASUNTO: SOLICITUD DE CUADRO DE DISTRIBUCION DE PERSONAL

En respuesta a su solicitud de información con fecha 21 de setiembre del 2020 mediante la cual solicita información sobre la distribución de personal que laboran en el presente año en la municipalidad distrital de Haqira Provincia Cotabambas Departamento de Apurímac el área de Recursos Humanos emite esta información en la que se detalla a continuación:

PERSONAL DE LA MDH	Nº DE PERSONAL
Funcionarios	6
Locación de servicios	34
Contrato administrativo de servicios	18
Nombrados	4
Número total de trabajadores	62

Espero dar respuesta a su solicitud, quedando a su disposición para cualquier aclaración o duda.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA
 COTABAMBA APURIMAC

 CPC. Judith Anccabi Castillo
 JEFE DE RR.HH.

Anexo 4 Evidencias tomadas

Foto 1

**Interpretación**

En la foto 1 y 2 se observa el llenado de cuestionario a los servidores de la municipalidad distrital de Haqira, donde se puede apreciar, el jefe del personal está llenando o marcando los ítems, así mismo el personal de control.

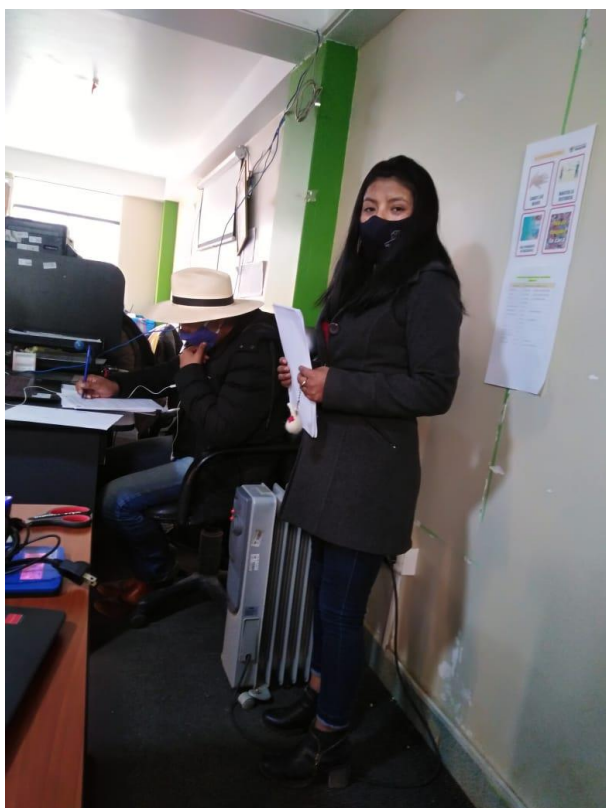


Foto 3



Interpretación

En la foto 3 y 4 se observa el llenado de cuestionario a los servidores de la municipalidad distrital de Haqira, donde se puede apreciar, el subgerente de desarrollo social esta llenando o marcando los ítems, jefe de ATM.



Anexo 5 Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Ing. Linto Contreras Salas.

Título de la Investigación: "Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac 2019"

Objetivo: Determinar en qué medida la gestión del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019

Unidad de análisis: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira.

Investigador: Elizabeth Sivincha Rojas

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia			X		
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+16+25) / 50 = 0.88 = 88\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$.

Abancay, 05 de enero 2021.



Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Lic. Adm. Alfredo Huamán Cuya

Título de la Investigación: "Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Huquiri, provincia de Cotabambas, Apurímac 2019"

Objetivo: Determinar en qué medida la gestión del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huquiri, Provincia de Cotabambas – 2019

Unidad de análisis: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huquiri.

Investigador: Elizabeth Sivincha Rojas



Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACION				
			1	2	3	4	5
01	<u>Operacionalización</u> de las variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			X		
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (0+3+2+4+15) / 50 = 0.84 = 84\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 04 de enero de 2021


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE
 APURÍMAC
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

 Lic. Adm. Alfredo Huamán Cuya
 DOCENTE

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Lic. Adm. Kiember Inca Allcahuamán

Título de la Investigación: "Gestión del capital humano y competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac 2019"

Objetivo: Determinar en qué medida la gestión del capital humano se relaciona con la competencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira, Provincia de Cotabambas – 2019.

Unidad de análisis: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Haqira.

Investigador: Elizabeth Sivincha Rojas

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia			X		
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad			X		
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (06+20+15) / 50 = 0.82 = 82\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 03 de febrero 2020


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 Kiember Inca Allcahuamán
 DOCENTE D.A.E.

Sello y firma del experto