

Gestión por competencia y desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios en Huánuco, Perú

Management by competence and job performance in a service provider company in Huanuco, Peru

Miguel B. Narvaez del Aguila¹, Jesús J. Tarazona-Robles²

Citar como:

Narvaez, M. B., y Tarazona J. J. (2024). Gestión por competencia y desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios en Huánuco, Perú. *Gaceta Científica*, 10(2), 88-95. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.2.2204>

¹ Magister en Gestión Pública para el Desarrollo

Social. Universidad Nacional Hermilio Valdizán,
Huánuco, Perú.

miguel_bryan@hotmail.com

² Licenciado en Economía. Universidad

Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

jesus.tarazona@unheval.edu.pe

Arbitrado por pares ciegos

Recibido: 04/04/2024

Aceptado: 24/05/2024

Autor de correspondencia:

miguel_bryan@hotmail.com

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la EPS Seda Huánuco S. A., al 2023. **Materiales y métodos:** La investigación corresponde al tipo aplicada, con nivel correlacional, utilizándose un diseño no experimental-correlacional y estableciéndose como población y muestra los 57 trabajadores de Seda Huánuco, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta, teniéndose como instrumento el cuestionario. Para determinar los resultados y la contrastación de las hipótesis formuladas, se aplicó la estadística descriptiva para las tablas y gráficos de frecuencias, así como la inferencial, donde se interpretó el índice de correlación.

Resultados: Los resultados demostraron que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Esto se infiere a partir del nivel de significancia obtenido en análisis inferencial o contrastación de hipótesis, que fue de $p = 0,000 < 0,05$, lo cual nos indica que la relación es significativa. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,875, el cual nos indica que la relación es positiva y alta, es decir, que a medida que se implementan mejores prácticas de gestión por competencias, el desempeño laboral también mejorará notablemente. **Conclusiones:** Existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la EPS Seda Huánuco al 2023.

Palabras clave: capacitación; características; desempeño; función; selección.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between management by competencies and the job performance of the EPS Seda Huánuco S. A. administrative staff by 2023. **Materials and Methods:** The research corresponds to the applied type, with a correlational level, using a non-experimental-correlational design and establishing as population and sample of the 57 workers of Seda Huánuco, to whom it applied the technique of the survey, having the questionnaire as an instrument. To determine the results and the contrast of the formulated hypotheses, descriptive statistics were applied for frequency tables and graphs and inferential statistics, where the correlation index was interpreted. **Results:** The results demonstrated that management by competency it is significantly related to job performance. This is inferred from the level of significance obtained in the inferential analysis or contrastation of the hypothesis, that was of $p = 0.000 < 0.05$, which we indicates that the relationship is significant. In addition, a Spearman correlation coefficient of 0.875 was obtained, which we indicates that the relationship is positive and high, that is, that measure it is implemented as better practices of management by competency, job performance will also improve notably. **Conclusions:** There is a relationship positive high and significant between management by competencies and the job performance of the administrative staff of the EPS Seda Huánuco as of 2023.

Keywords: training; characteristics; performance; function; selection.

Introducción

En la actualidad, la gestión por competencias se ha convertido en un enfoque estratégico fundamental para mejorar el desempeño laboral en las organizaciones. A nivel Internacional, así como en Latinoamérica, el desempeño laboral de las personas alcanza un rendimiento medio, esto debido a una mala gestión a la hora de contratar al personal capacitado.

Esto puede ser revalidado a partir de las siguientes evidencias, obtenidas en distintos contextos. Para Boyer (2002), “la gestión por competencias se ha convertido en un enfoque estratégico para las organizaciones que buscan mejorar su competitividad en el mercado globalizado” (p. 15). Por su parte, Dastry y Petit (2006) mencionan que “la gestión por competencias permite identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y conocimientos necesarios para el éxito profesional en un entorno laboral cada vez más exigente” (p. 23). Así mismo, Lepeley (2009) indica que “la gestión por competencias es un enfoque sistémico que integra la selección, la formación, la evaluación y la promoción del talento humano en función de las competencias clave de la organización” (p. 42). Ya en el contexto un contexto latinoamericano, Beltrán (2005) indica que “la gestión por competencias es un enfoque cada vez más utilizado en las organizaciones latinoamericanas para mejorar su competitividad y adaptarse a los cambios del entorno empresarial” (p. 12). Para Chiavenato (2009) “la gestión por competencias permite a las organizaciones latinoamericanas identificar y desarrollar el talento humano necesario para alcanzar sus objetivos estratégicos” (p. 34). Complementariamente, para De la Torre (2010) “la gestión por competencias es una herramienta clave para mejorar la productividad, la innovación y la calidad en las empresas latinoamericanas” (p. 51).

En el entorno nacional del Perú, se puede ver que se tiene un bajo rendimiento en el desempeño laboral debido a que los ciudadanos solo persiguen la parte salarial a la hora de desempeñar su función. Así se demuestra en un estudio realizado por Bautista et al. (2020), quienes mencionan que “el Perú en el año 2018 ocupó el tercer lugar de toda Latinoamérica respecto a la mayor rotación del personal representado por el 18 %” (p. 111). Y este factor es por “la falta de crecimiento laboral, es cierto que las personas cumplen las tareas asignadas, sin embargo,

hay muchas personas que no logran cumplir las actividades asignadas de acuerdo a lo estipulado, es decir no demuestran eficiencia” (p. 111). Por otra parte, para Acurio et al. (2020) “la gestión por competencias permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del talento humano, contribuyendo a la mejora del desempeño laboral” (p. 8). Sin embargo, para Arias (2012) “la implementación de un modelo de gestión por competencias puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas peruanas” (p. 101). Por lo que Flores (2016) indica que “la gestión por competencias tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores, incrementando su productividad, motivación y compromiso con la organización” (p. 78).

En un entorno local, en la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) Seda Huánuco S. A., se puede observar que el personal se encuentra en un puesto laboral donde no es competente y no reúnen las capacidades ni el perfil requerido según su Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Teniendo en consideración lo antes mencionado, podemos decir que, de continuar con esta situación, Seda Huánuco se enfrentará a mayores dificultades para poder lograr las metas y objetivos establecidos en mediano y largo plazo. De la misma forma, en cuanto al desempeño laboral, los usuarios son testigos de la ineficiente labor de los trabajadores, por lo que se deben brindar todas las facilidades necesarias al momento de realizar los trámites de las personas que diariamente acuden a la EPS.

Teniendo en consideración esta problemática, la importancia de la gestión por competencias para el desempeño laboral ha sido ampliamente reconocida por diversos autores y su implementación efectiva puede conducir a una mejora significativa en la productividad, la motivación, el compromiso y el éxito profesional de los trabajadores en las organizaciones. Por lo que, para Armstrong (2014), “la gestión por competencias es un enfoque clave para desarrollar el capital humano y mejorar el desempeño laboral en las organizaciones” (p. 215). Finalmente, Alles (2010) indica que “la gestión por competencias es un enfoque estratégico para optimizar la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral en las organizaciones latinoamericanas” (p. 345).

Es así que, respecto al tema, existen algunos antecedentes, entre los cuales podemos mencionar a Jácome (2017), quien indica que: El ambiente laboral dentro de la Empresa es poco agradable por no contar con una gestión por competencias y no se aplican competencias laborales; adicionalmente, la carencia de un sistema de valuación de puestos, y todo ello impiden alcanzar los objetivos planteados. (p. 119)

Así mismo, Arevalo (2018) concluye que existe una relación entre la gestión por competencias y la gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao en el periodo 2018, cuyo resultado fue, según el rho de Spearman, de 0,768, considerado como de una correlación directa alta, por lo que se concluye que las dos variables están directamente relacionadas; es decir, en la medida que la gestión por competencias sea eficiente, la gestión administrativa también será eficiente.

Finalmente, Mamani (2018) menciona que “los trabajadores ven reducidas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, al encontrarse ante un horario incompatible con la vida familiar, en las condiciones desfavorables o un trato conflictivo entre compañeros o jefes” (p. 81). Por lo que podemos destacar la importancia de la investigación desde la perspectiva de la gestión pública, dado que la gestión por competencias es la generación de valor en la empresa mediante los colaboradores, a través de acciones que permitan el logro de los objetivos que tenga cada una de las áreas de la misma. Así mismo, la investigación contribuye a adoptar una gestión por competencias en la EPS con ciertas estrategias prácticas para que sean ejecutadas las instancias pertinentes, en pro de su beneficio. Por lo que la investigación tuvo como conclusión general que, la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa prestadora de servicios Seda Huánuco S. A., esto según el nivel de significancia obtenido en análisis inferencial o contrastación de hipótesis que fue del $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la relación es significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,875, lo cual nos indica que la relación es positiva y alta, es decir, que a medida que se implementen mejores prácticas de gestión por competencias, el desempeño» laboral mejorará en un 87,5 %. Por ello

se sugiere a los directivos de la empresa, llevar a cabo un análisis exhaustivo de las competencias requeridas para cada puesto, así como su alineación con los objetivos organizacionales. Además, considerando el alto coeficiente de correlación de Spearman obtenido, sería beneficioso invertir en programas de formación y capacitación que estén directamente vinculados a las competencias clave identificadas, con el fin de optimizar el rendimiento de los empleados.

La gestión por competencias en las empresas es muy necesaria para enfrentar los retos presentes y futuros, por lo que implementarla se ha convertido en una estratégica diferenciadora entre las organizaciones. Por consiguiente, la investigación busca señalar la importancia de la gestión por competencias y cómo esta se relaciona con el desempeño laboral, ya que darle el interés y la consideración oportuna permitirá a la empresa la mejora en la eficiencia, eficacia, productividad e innovación, y, por ende, en la competitividad como tal en el mercado. Por lo tanto, el objetivo del estudio fue determinar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la EPS Seda Huánuco S. A., al 2023.

Materiales y métodos

La investigación «fue de tipo aplicada, ya que, de acuerdo con Bernal (2016), “la investigación aplicada busca aplicar los conocimientos ya existentes en una investigación” (p. 52). Fue de nivel correlacional, ya que, en base Sánchez y Reyes (2017), esta “está orientada al descubrimiento del grado de asociación de dos o más variables de estudios” (p. 46).

En cuanto a la población, esta estuvo conformada por 57 trabajadores de la EPS Seda Huánuco S. A.; esto en base a la opinión de Hernández et al. (2014), quienes refieren que “para el enfoque cuantitativo, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, estableciendo con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales” (p. 303). Para encontrar la muestra, si bien esta es una parte representativa de la población, se encuentra sujeta a ciertos criterios; por ejemplo, tal y como afirma Vélchez (2017), si tenemos una población pequeña, menor a 100, es necesario agarrar la totalidad para la muestra, y es por ese aspecto que,

para la selección de la muestra de la presente investigación fue seleccionada toda la población, siendo la muestra conformada por el total de los 57 trabajadores de la EPS Seda Huánuco S. A.

En referencia al diseño, este fue no experimental, ya que, siguiendo a Bernal (2016), en los “diseños no experimentales, el investigador se limita a observar los fenómenos, los recopila, analiza y describe sin intervenir en ellos, no controla la asignación de los sujetos a los grupos y no manipula las variables independientes” (p. 154). En cuanto a la técnica se usó la encuesta, con su instrumento el cuestionario; los cuales (instrumento 1 y 2) fueron validados por juicio de expertos y tuvieron la siguiente confiabilidad del alpha de Cronbach: el valor del instrumento 1 fue de 0,810, y para el instrumento 2 fue de 0,787, lo que indica que los valores son superiores al límite del coeficiente de confiabilidad, que viene a ser de 0,60; por lo tanto, a modo de conclusión se afirma que el cuestionario es adecuado para aplicarse en el presente estudio, dado que los resultados obtenidos son superiores a la teoría planteada.

Para el procesamiento y análisis de datos se

usó Microsoft Excel 2016 y SPSS vs. 25. En relación al análisis de datos, en un primer momento se empleó la estadística descriptiva, con el fin de resumirlos y analizarlos; luego, para determinar la distribución de los datos se utilizó la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov, la cual sirve para más de 50 observaciones. De igual modo, se estableció el 95 % como el nivel de confianza y un margen de error del 5 %.

Resultados

En la Tabla 1, los resultados muestran que la gestión por competencias se relacionaba significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la EPS Seda Huánuco S. A.; todo esto según el nivel de significancia obtenido en el análisis inferencial o la contrastación de hipótesis, que fue de $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la relación es significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,875; el cual nos indica que la relación fue positiva y alta, es decir, a medida que se implementen mejores prácticas de gestión por competencias, el desempeño laboral mejorará en un 87,5 %.

Tabla 1

Correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral

| | | Gestión por competencias | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión por competencias | 1,000 | 0,875** |
| | | | 0,000 |
| | | 57 | 57 |
| | Desempeño laboral | 0,875** | 1,000 |
| | | 0,000 | |
| | | 57 | 57 |

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

Con respecto al objetivo específico 1 (OE1), los resultados demostraron que el reclutamiento del personal se relacionada significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa prestadora de servicios Seda Huánuco S. A. Todo esto según el nivel de significancia obtenido en el análisis inferencial o la contrastación de hipótesis, que fue del $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la relación es significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,842, lo

cual nos indica que la relación fue positiva y alta, es decir, a medida que mejore el proceso de reclutamiento del personal en la gestión por competencias, el desempeño laboral mejorará en un 84,2 % (ver Tabla 2).

Así mismo, con respecto al objetivo específico 2 (OE2), los resultados demostraron que la selección de personal se relacionaba significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la

empresa prestadora de servicios SEDA Huánuco S. A.; esto según el nivel de significancia obtenido en análisis inferencial contrastación de hipótesis, que fue de $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la relación era significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,784, lo cual nos

indica que la relación era positiva y alta, es decir, a medida que mejore el proceso de selección del personal en la gestión por competencias, el desempeño laboral mejorará en un 78,4 % (ver Tabla 3).

Tabla 2*Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral*

| | | Reclutamiento | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|---|-------------------|
| Rho de Spearman | Reclutamiento | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,842** |
| | | N | 57 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,842** |
| | | N | 57 |

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

Tabla 3*Correlación entre la selección y desempeño laboral*

| | | Selección | Desempeño laboral |
|-----------------|-------------------|---|-------------------|
| Rho de Spearman | Selección | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,784** |
| | | N | 57 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,784** |
| | | N | 57 |

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

Finalmente, respecto al objetivo específico 3 (OE3), los resultados demostraron que la capacitación del personal se relacionaba significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa prestadora de servicios SEDA Huánuco S. A.; esto según el nivel de significancia obtenido en análisis inferencial o contrastación de hipótesis, que fue de $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la

relación era significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,854, el cual nos indica que la relación era positiva y alta, es decir, a medida que mejore la capacitación del personal en la gestión por competencias, el desempeño laboral mejorará en un 85,4 % (ver Tabla 4).

Tabla 4

Correlación entre la capacitación y desempeño laboral

| | | Capacitación | Desempeño laboral |
|----------------------|--------------|---------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | | |
| | | Coficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,854** |
| | | N | 0,000 |
| Desempeño laboral | | | |
| | | Coficiente de correlación | 0,854** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 0,000 |
| | | 57 | 57 |

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

Discusión

Los resultados encontrados demuestran que la gestión por competencias se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la EPS Seda Huánuco S. A., teniendo en cuenta el nivel de significancia obtenido en el análisis inferencial y la contrastación de la hipótesis, que fue de $p = 0,000 < 0,05$; lo cual nos indica que la relación es significativa. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0,875, lo cual nos indica que la relación es positiva y alta, es decir, que a medida que se implementan mejores prácticas de gestión por competencias, el desempeño laboral también mejorará notablemente. Estos resultados son útiles para la empresa, con respecto a la optimización de los recursos humanos y la mejora de la eficiencia organizacional.

Estos resultados son similares a los encontrados en la investigación realizada por Mena (2018), quien encontró que al 5 % de significación estadística se ha llegado a establecer que existe una relación positiva moderada (0,575) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; lo cual significa que existe una asociación lineal del 57,5 % entre ambas variables. Así mismo, una investigación realizada por Gonzales (2019) demostró la existencia de una relación positiva y fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, con valor relacional de 0,668; por

tanto, se afirma entonces que el clima organizacional es un factor muy eficaz y que influye bastante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco; lo que evidencia la existencia de experiencias positivas en el clima de la organización que contribuyen a mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de la institución.

Estos hallazgos sugieren que tanto la gestión por competencias como el clima laboral positivo son factores cruciales que contribuyen al desempeño laboral exitoso de los empleados y son de gran importancia para la empresa, ya que indican áreas en las que estos pueden enfocar sus esfuerzos para mejorar el rendimiento general y la satisfacción de los empleados. Resultados similares encontró Torres (2019), quien determinó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de selección y la variable de desempeño laboral. Esta afirmación se basa en el valor obtenido del resultado de la prueba chi-cuadrado aplicada, que al ser comparada con los valores esperados de la tabla fue mayor por lo tanto se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusiones

De acuerdo a la recopilación de datos, así como de los resultados obtenidos a través de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de Seda Huánuco, se puede concluir que la gestión por competencias se relaciona con el desempeño laboral; lo que significa

que la primera permite mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa en cuestión. Lo anterior queda respaldado por el grado de correlación que existe entre las variables de estudio, siendo del 0,875, y, por tanto, significativa.

Referencias bibliográficas

- Acurio, A., Álvarez, C., Manosalvas, M., y Amores, M. (2020). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista Española de Recursos Humanos y Organización del Trabajo*, (144), 1-17.
- Armstrong, M. (2014). *Capital humano: una guía estratégica para el siglo XXI*. Pearson Educación.
- Arevalo, A. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21250>
- Arias, L. (2012). *Gestión por competencias: una propuesta para la mejora del desempeño laboral en las empresas peruanas* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Alles, M. J. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Pearson Prentice Hall.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Valor Agregado, 7(1), 109-121. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
- Beltrán, O. (2005). *La gestión por competencias: un enfoque estratégico para la gestión del talento humano en América Latina*. McGraw-Hill Interamericana.
- Boyer, H. (2002). *La gestión de las competencias: clave del éxito en las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano: enfoque basado en las competencias*. Pearson Prentice Hall.
- Dastry, V., y Petit, M. (2006). *La gestión de las competencias: un enfoque estratégico para la empresa del siglo XXI*. Pirámide.
- De la Torre, J. (2010). *La gestión por competencias: una herramienta para la competitividad empresarial en América Latina*. Síntesis.
- Flores, M. (2016). *La gestión por competencias y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Peruana, Arequipa].
- Gonzales, M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara de Comercio E Industrias de Huánuco - 2018* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional – UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2377>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Jácome, A. (2017). *La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública - empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad de Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26894>
- Lepeley, J. (2009). *La gestión por competencias: un enfoque estratégico para la gestión de los recursos humanos*. Gestión 2000.
- Mamani, M. (2018). *Desempeño laboral y la satisfacción del trabajador administrativo del Instituto Peruano de Deporte Puno* [Tesis de maestría, Universidad de Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7971>
- Mena, J. (2018). *Gestión por competencia y el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1637>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Business Support Aneth.

Torres, N. (2019). La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Luyando Periodo, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional

UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5806>

Vilchez, J. (2017). Inferencia Estadística para Investigadores. CARVIL A. S. C.

Contribución de los autores

MBNA: recolección de datos, análisis e interpretación de resultados, discusión y revisión crítica del manuscrito.

JJTR: análisis e interpretación de resultados, revisión crítica del manuscrito y aprobación de la versión final.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Autor de correspondencia

miguel_bryan@hotmail.com

