



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión por competencias y su relación con el desempeño
laboral del personal administrativo de una Municipalidad
Provincial, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

López Serrano, María de Fátima (orcid.org/0000-0003-0107-2076)

ASESOR:

Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

CO-ASESOR:

Dr. Cruz Vegas, Rubén Alfredo (orcid.org/0000-0002-8697-4468)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por permitirme culminar mis estudios superiores iluminándome y guiándome en cada momento para seguir por el camino correcto y así lograr alcanzar mis metas.

A mis padres, quienes se esfuerzan a diario y me brindan incondicionalmente su apoyo moral y económico.

A mis amigos y todas aquellas personas especiales, que en algún momento me aconsejaron, estuvieron a mi lado en los días buenos y malos dándome fuerzas y alegrías necesarias para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por guiar mis pasos y estar a mi lado ayudándome a cumplir mis objetivos ya que sin el nada sería posible.

A mis Padres, por hacer un esfuerzo en apoyarme en toda la etapa de mi vida.

A los docentes de la Maestría, por compartir sus enseñanzas durante mi vida universitaria.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Definición de las variables.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	33

Índice tablas

Tabla 1. La relación entre la gestión de autoridad y el desempeño laboral de los administradores distritales y municipales.	14
Tabla 2. Nivel de la gestión por competencias del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.....	15
Tabla 3. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.....	16
Tabla 4. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.....	17
Tabla 5. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.....	18
Tabla 6. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.....	19

Índice de figuras

Figura 1. De la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Distrital...	14
Figura 2. Nivel de la gestión por competencias del personal administrativo de una Municipalidad Distrital.....	15
Figura 3. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.....	16
Figura 4. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.....	17
Figura 5. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.....	18
Figura 6. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.....	19

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional, la población y la muestra fue igual a 100 trabajadores. En los resultados se determinó que en la variable clima organizacional el 40% tienen una percepción de nivel bueno; el 19% un nivel regular, y el 41% tienen un nivel malo; en la variable desempeño laboral el 38% tienen un nivel alto, el 44% tienen un nivel medio, y el 18% tienen un nivel bajo; a su vez, se determinó que el coeficiente de correlación entre las dimensiones estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones organizacionales es de 0.831, 0.826 y 0.841 respectivamente, con lo que se afirma que existe una relación positiva fuerte entre sí. Como conclusión se tuvo que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación salió 0.845, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se validó la hipótesis general de esta presente investigación.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, personal administrativo.

Abstract

This investigation had as general objective to determine if there is a relationship between the management by competences and the labor performance of the administrative personnel of the Provincial Municipality. The methodology used was descriptive, quantitative approach and correlational non-experimental design, the population and the sample was equal to 100 workers. In the results, it was determined that in the organizational climate variable, 40% have a perception of a good level; 19% have a regular level, and 41% have a bad level; In the work performance variable, 38% have a high level, 44% have a medium level, and 18% have a low level; In turn, it was determined that the correlation coefficient between the organizational structure, organizational processes and organizational relationships dimensions is 0.831, 0.826 and 0.841 respectively, which affirms that there is a strong positive relationship between them. As a conclusion, it was found that there is a very strong positive relationship between the organizational climate and job performance variables, because the correlation coefficient came out 0.845, and the bilateral significance came out 0.000, which is less than the margin of error (0.05), for this reason, the general hypothesis of this present investigation was validated.

Keywords: Competency management, job performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos atravesando la modernización, a medida que la tecnología cambia, numerosas entidades públicas establecieron la realización de modificaciones repentinas que reflejan fallas e irregularidades en las actividades de los trabajadores, por lo que se debe buscar innovaciones, para proporcionar un gran servicio de esta manera.

A nivel internacional, en una encuesta realizada por Rodríguez y Lechuga (2019), describieron bajos niveles de trabajo por falta de buena comunicación interna, debido a que los empleados trabajan con colegas y poco interés. A su vez, el clima organizacional se lleva a cabo entre los integrantes, constantemente se adaptan a las necesidades, su ausencia acarrea incidencias, asimismo, el clima establece el comportamiento de los integrantes a la empresa para determinar la personalidad que influye en los colaboradores, distinguir sus jerarquías y unidades internas. (Soria et al. 2019).

Entonces, todo esto afecta el desempeño laboral, que es como el nivel de ejecución que logra un trabajador dentro de una organización para lograr sus objetivos en un determinado período de tiempo, y la eficiencia de quienes laboran dentro de la organización, para su bienestar propio. (Ponce, 2021). Con el tiempo se descubrió la existencia de un aspecto indispensable para las empresas que pasan desapercibido y son los recursos humanos, es por ello, que desde tiempos anteriores se han desarrollado planes para crear entornos idóneos en el que los colaboradores trabajen en estos entornos y desarrollen destrezas, conocimientos y relaciones en mejor manera. (Martínez et al., 2022).

A nivel nacional, en las instituciones públicas, el desempeño laboral es una parte importante para el logro de las metas, por lo que la entidad encargada de medir los niveles de desempeño, rendimiento o productividad evalúa constantemente a los empleados. Las evaluaciones de desempeño consisten en el desempeño combinado de los empleados, que forman una parte fundamental de toda organización moderna, típicamente realizado de una forma u otra (Oliveira et al., 2021). A su vez, el sistema de gestión

administrativa despliega y formula las políticas gubernamentales relacionadas con los servidores públicos, que son el cúmulo de normas, principios, directrices y métodos utilizados por las entidades administradoras de recursos humanos. En cuanto a la Ley de Servicio Civil N° 30057, regula el proceso de capacitación con la falta de realizar mejor el desempeño de los funcionarios públicos para brindar servicios de calidad a los usuarios. (González et al., 2021). Es decir, sin motivación y un buen clima laboral en la organización, afectará la forma en que las personas que colaboran en las distintas entidades realizan las tareas y el desempeño no será el ideal, por lo que pueden existir diferencias entre las partes trabajadoras de la organización. A el clima organizacional de apoyo se relacionó positivamente con las dificultades de desarrollo laboral de los trabajadores. (Tarjeta Dinero, 2021).

En la realidad problemática de una Municipalidad Provincial, se ha observado en su ambiente interno dentro del área administrativa que no existe una adecuada y efectiva comunicación interna, como la persona designada no se interesa mucho por su trabajo, los aspectos de bajo desempeño laboral dificultan la realización del personal. metas y objetivos declarados. El problema de los bajos niveles de desempeño laboral en provincias y ciudades es que no cuentan con mejoramiento de competencias en esta área, comprometiendo las competencias de los colaboradores, por lo que es importante la investigación. Además, al comienzo de la pandemia, se podía ver a algunos ejecutivos asistiendo tan solo 4 veces por semana. Al mismo tiempo, aún no está clara la relación entre la gestión de la competencia y el desempeño laboral de los empleados, por lo que se analizarán las variables de investigación para determinar causas y consecuencias para desarrollar un enfoque estratégico de la calidad del servicio.

Por lo tanto, después de que esta encuesta lo revele todo, se forma la siguiente formulación de la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la gestión de competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en varias provincias y ciudades en 2022? Las preguntas específicas son las siguientes: ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional 2022 de cada provincia y ciudad y el desempeño del personal administrativo? ¿Cuál es la relación

entre el proceso organizativo y el desempeño de los cuadros provinciales y municipales en el 2022? ¿Cuál es la relación entre la relación organizacional y el desempeño de funciones del personal administrativo directamente bajo las provincias y ciudades en 2022?

Por tanto, el objetivo general es: determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los administradores provinciales y municipales, al 2022. Nuevamente, los objetivos específicos son: describir el nivel de gestión de competencias; describir el nivel de desempeño laboral; identificar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral; identificar la relación entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral; identificar la relación entre relaciones organizacionales y desempeño laboral

De igual forma, como hipótesis general se plantea que existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo en una provincia dependiente directamente del Gobierno Central en el año 2022. Las hipótesis específicas planteadas son las siguientes: La relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en una provincia directamente bajo el gobierno central, 2022. Existe una relación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral del personal administrativo en una provincia directamente bajo el gobierno central, 2022. El desempeño laboral del personal administrativo en una provincia directamente bajo el gobierno central en 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Bernal et al (2021) presentan un contexto internacional en su artículo "Contextos organizacionales y motivaciones empresariales como parte de un programa de mejoramiento institucional en el Instituto Tecnológico de Manaví, Ecuador". Utilizamos técnicas cuantitativas y un diseño preexperimental con una muestra de 105 trabajadores. Los resultados mostraron que los eventos relacionados con el ambiente de trabajo no afectaron la motivación del colaborador. Por lo tanto, se concluyó que la evaluación mejoró los aspectos negativos identificados por la empresa, recomendando actividades de menor nivel, regulares y de largo plazo, con una rho de Spearman de 0.915.

Galicia et al. (2021) Para el análisis se aplicaron métodos cuantitativos y un diseño preexperimental, además que evidenció la atracción de 135 trabajadores. Entre los resultados del método experto, se identificaron las variables más influyentes en el comportamiento organizacional de la empresa, resultando un coeficiente rho de Spearman de 0.824.

Jiménez (2019) Utilizando métodos cuantitativos y un diseño preexperimental en su trabajo de investigación, 58 personas fueron seleccionadas en estadísticamente, no existe una diferencia relevante entre grupos, la cual está determinada por variables independientes conocidas, género, nivel educativo, ingreso mensual, ocupación, edad y otros factores. Se concluyó que las percepciones de motivación y satisfacción laboral eran las mismas para 58 colaboradores, pero se encontró que la variable independiente antigüedad en la empresa difería significativamente. En resumen, los requerimientos del docente son focalizados, y la comunicación con el departamento competente es insuficiente, siendo el coeficiente rho de Spearman de 0.842.

A nivel nacional, Segredo (2021) obtuvo el grado de maestría en su investigación llamada "Clima laboral y satisfacción laboral en las empresas industriales peruanas". El propósito principal es encontrar la relación entre dos variables de investigación, utilizando métodos como tipos aplicados, métodos cuantitativos y diseños no experimentales. Los resultados obtenidos muestran que esta persona es el principal influenciado en todos los procesos de la organización, por lo que se recomienda a los directivos de las organizaciones

industriales peruanas entender lo que sucede y tomar decisiones para mejorar el clima y satisfacción de la organización, de esa forma se obtiene un buen desempeño laboral, aumentar la producción y otros factores. Concluyendo, que el coeficiente rho de Spearman fue de 0,855.

Pat et al. (2020) En su artículo científico identifican vínculos entre variables de clima organizacional y variables de desempeño según plantilla. Además de utilizar una muestra probabilística de 80 personas y 20 colaboradores, este método también utiliza la investigación descriptiva relacionada, que es un método cualitativo con un diseño no experimental. La encuesta encontró que el 51,4% de los encuestados manifestó que, si el clima organizacional de su organización es satisfactorio, el 41,8% de los colaboradores entrevistados manifestó que su desempeño laboral no es bueno, indicando que la empresa no presta atención a sus necesidades. En resumen, la rho de Spearman es 0,836.

Williams (2020) los métodos utilizados fueron diseños no experimentales y correlacionales. Una encuesta de población general de 53 empleados encontró un vínculo entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral, con el 66% del 97% de los encuestados que dijeron que las estrategias de liderazgo utilizadas por sus jefes se implementaron de manera efectiva, y el 61%, por otro lado, apoya la tasa de desempeño. Como conclusión, el coeficiente rho de Spearman es 0,877.

Noboa (2020) utilizó una muestra de investigación basada en una encuesta de cuestionario a 110 empleados en su artículo la encuesta encontró que el 61,7% de los empleados dijeron que, si estaban satisfechos con el clima organizacional en su institución, el 70,2% dijo que no se desempeñarían bien en el trabajo porque no había incentivos. De la correlación de Spearman se concluye que al no existir una conexión normal entre sus variables 0.459, la significación $p=0.000$, por lo que este resultado está correlacionado, pero la magnitud es moderada, lo cual cumple con el supuesto.

A nivel local, se tiene a Arias y Arias (2021) en su trabajo de estudio utilizando métodos cuantitativos y diseños de correlación causal en lugar de estudios experimentales; utilizando técnicas de encuesta y cuestionarios como

muestra. de 80 trabajadores. Se encontró que las complicaciones se manifiestan en la jerarquía de la empresa como en los componentes emocionales de los colaboradores, por ejemplo, adaptarse al cambio, las condiciones laborales y la coordinación

Pedraza (2018) su muestra fue identificada por 375 colaboradores de la entidad como un diseño aplicado, un método cuantitativo y no relacionado. Como resulta es que, el nivel de adquisición es normal y en la parte alta, hay un compromiso con la entidad, además, esta muestra una forma adecuada y eficiente en el centro de labores del colaborador, pero en ocasiones, el ambiente físico es insuficiente, lo que provoca incomodidad al colaborador, en la conclusión encontrada, el coeficiente rho de Spearman es de 0.798.

Las teorías del presente trabajo de investigación que se consideran en primer lugar es de la variable de gestión por competencias, para ello Chiavenato (2009, p. 85) las considera como un componente del clima laboral, lo que significa que tener un estándar común significa que varios elementos internos de los miembros de la empresa experimentan Un lugar de cambio positivo o severo, también dijo que refleja cómo interactúan las personas y qué tan satisfechas están con el ambiente laboral. Por lo tanto, a las personas les interesa el clima laboral en el trabajo y las preferencias personales, porque los empleados entusiastas trabajarán más duro para alcanzar las metas que los empleados no entusiastas. De esta forma, las investigaciones sobre el término han recogido documentación sobre el ambiente físico de trabajo mediante sentimientos y actitudes específicas vinculadas con las condiciones de trabajo, la remuneración, los gerentes y diferentes aspectos de la organización.

La dimensión de la gestión por competencias que se utilizará en esta encuesta será de tres dimensiones y se definirá de acuerdo con el autor Chiavenato (2009) de la siguiente manera:

La estructura organizacional es la agencia de colocación formal para cada trabajador en su respectiva área, lo que implica Especializado, centralizado, formalizado.

Toma de decisiones. Organizar procesos, mencionando predecir y determinar

la asignación de puestos disponibles, administrar y controlar sus actividades, por lo que razonó sobre la vinculación del empleado con su alrededor diario.

Los niveles de bienestar se reflejan así con las interacciones personales hacia los compañeros de trabajo, y así mismo describen el compañerismo que puede existir dentro de una institución; las relaciones organizacionales son las conexiones que existen entre instituciones, es decir, producen negocios relativamente duraderos y continuos. Igualmente, este factor puede indicar los beneficios que reciben los colaboradores por las tareas que se le encomiendan, lo que puede reflejarse en reconocimientos, salario, premios, gratificaciones. El esfuerzo está relacionado con el grado en que se deben desarrollar las habilidades necesarias para cada actividad.

Tal como lo definen los autores Montoya (2019), en las variables de desempeño laboral se utilizarán dos dimensiones y son: Compromiso es la capacidad de que posee cada obrero o trabajador para realizar actividades en un momento dado y ser consciente del cumplimiento de sus metas y lo importante que es en la que labora, esto le permitirá realizar su trabajo de manera eficaz, teniendo en cuenta la ética y las técnicas éticas desarrolladas, el fin es lo que el colaborador se esfuerza por lograr. lograr, es decir, indispensables son y necesarios para el ser humano porque motivan y controlan su comportamiento con el objetivo de lograr esos objetivos como su propia fuente de motivación.

Asimismo, la calidad y satisfacción del usuario, y por ende la oportunidad de entregar una solución, cumplir con los plazos e impactar en los resultados.

En la base legal, Cárdenas (2021) planteó que la gestión por competencias es un ambiente de trabajo que hace que los empleados se sientan cómodos, no solamente en su área de labor, sino también alrededor de los empleados, por lo que cada organización permitirá que cada obrero realice un desempeño laboral más óptimo. Nuevamente, esto es importante porque puede inferir cómo un ambiente de trabajo que tiene un impacto positivo en una institución proporciona información sobre cómo los trabajadores responden a los estilos de gestión experimentados por las instituciones públicas. Estos sentimientos tienen un impacto, directo o indirecto, en el comportamiento de los ejecutivos,

colegas e incluso familiares.

Según Montoya (2019, p. 155), se comprende a partir de la forma en que los colaboradores se comportan en sus campos, cómo alcanzan sus objetivos de manera agradable y se mantienen enfocados en sus intereses. Por lo tanto, la evaluación del desempeño en una empresa es crucial, ya que es una forma de expresar incidencias en el desenvolvimiento de los colaboradores, en áreas que no coinciden con su potencial, para determinar si existe un problema motivacional.

Asimismo, el desempeño habla de cuán efectivos son los colaboradores para adaptar y mantener el trabajo que se les asigna para ser una organización que ayude a los empleados a sobrevivir, adaptarse y crecer.

Araujo y Leal señalan que el desempeño laboral se puede medir por las variables que analizan en 2007. Estas incluyen la capacitación del personal y las técnicas de evaluación del desempeño. Encuentre una revisión de 360 grados para usar como punto de partida.

Esto se debe a que Chiavenato (2009) planteó que la vida de las personas gira en torno a la situación general. Adicionalmente, realizamos una investigación de campo debido a la necesidad de indagar en la vida de las personas. Los evaluadores trabajan directamente en el contexto del proyecto que están evaluando, con un supervisor presente como referencia.

Este proceso generalmente ocurre bajo la dirección de un supervisor o gerente de proyecto. Los críticos argumentan que este método se presta a la subjetividad y el sesgo debido a la forma en que se implementa. Lankot, 2021 declaró esta observación como un hecho.

Una forma de recabar información es a través de entrevistas personales. Durante este abordaje, las preguntas dirigidas al sujeto lo ayudan a brindar información sobre su vida. A continuación, los trabajadores deciden qué tareas realizar eligiendo entre los puestos disponibles.

Este enfoque se basa en que los trabajadores comprendan cómo influir en la conversación para que parezca que tienen datos o hechos para compartir. Este método funciona bien para recopilar información en 2021 (Llunco2021).

Determinar el valor del trabajo realizado por los empleados es una prioridad máxima al evaluar el desempeño laboral de una organización. También es útil para medir la competitividad de una organización.

Cuello (2020) creía que medir los beneficios del desempeño laboral era importante. En primer lugar, permite a los supervisores realizar un seguimiento del progreso de cada trabajador hacia las metas individuales.

Esto también les ayuda a evaluar la contribución de cada trabajador a los objetivos organizacionales más amplios y su contribución a las unidades comerciales o grupos de trabajo. Al medir el desempeño de esta manera, los ejecutivos pueden determinar los bonos e incentivos de los empleados para administrar su fuerza laboral de manera más justa.

III. METODOLOGÍA

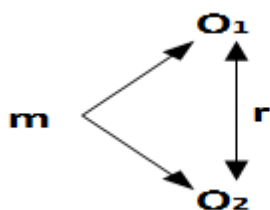
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El enfoque empleado en la siguiente investigación fue cuantitativo, ya que los resultados obtenidos fueron de manera numérica representada en tablas estadísticas y de frecuencias. A su vez, se empleó el tipo de investigación descriptivo, ya que se describió cada uno de los resultados colocados en el documento,

3.1.2. Diseño de investigación

Contará con un diseño no experimental de correlación, porque no existe manipulación deliberada. Los datos no son una variable de estudio, sino un estudio de la relación entre dos variables de estudio. (Hernández et al. 2017). El plan de investigación es el siguiente:



Donde:

O1: Medición de la gestión por competencias.

O2: Medición del desempeño laboral

m: Personal administrativo

3.2. Definición de las variables

Variable independiente (V_1): Gestión por competencias

Definición conceptual: Esta es la calidad del ambiente en la institución. Está íntimamente vinculado al grado de motivación de los colaboradores y representa específicamente la motivación del entorno organizacional. (Chiavenato, 2009, pág. 54)

Definición operacional: Es aquel complemento básico y la unidad de varias entidades en este estudio, evaluadas utilizando herramientas y técnicas, que

constituyen el proceso de interacción social, e incluye estructuras organizacionales, procesos organizacionales y relaciones organizacionales, se medirá mediante preguntas cerradas.

Indicadores: Satisfacción laboral, metas organizacionales, planificación de eventos, libertad de expresarse, logro de objetivo, apoyo laboral, soltura ente colegas, tareas asignadas, participación activa y distribución salarial.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente (V₂): Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la capacidad que tiene un personal para producir, crear, fabricar, completar y realizar trabajos en menor tiempo con el mínimo esfuerzo, pero con buena calidad. De esta forma, el colaborador puede utilizar los talentos apropiados para demostrar su competencia profesional en el campo de trabajo. (Montoya, 2019)

Definición operacional: Esto es indispensable ya que, si se tiene un buen clima organizacional, los trabajadores se desempeñarán bien, pero si los trabajadores no se están desempeñando, es decir, no están siendo productivos, entonces algo está fallando, incluido el compromiso y el logro de metas, esto se hará a través de soluciones cerradas. Cuestionario para medir.

Indicadores: Objetivos trazados, eficiencia en el trabajo, niveles de producción, trabajo en equipo, funciones del puesto, realización de actividades, desarrollo del trabajo

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: la población estuvo conformado por todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial, el cual fue un total de 100 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** se incluirá a los trabajadores que tengan contrato CAS dentro de la Municipalidad Provincial.
- **Criterios de exclusión:** no se incluirá a los trabajadores que no

tengan contratos CAS dentro de la Municipalidad Provincial

3.3.2. Muestra: definida como la población o subconjunto de la población a estudiar, con base en muestras de Otzen y Manterola (2017, p. 25). En se análisis la muestra es igual a la población que comprende 100 trabajadores.

3.3.3. Muestreo: fue por conveniencia, el muestreo será no probabilístico porque es poco probable que la gestión basada en competencias esté 100% correlacionada con el desempeño laboral del trabajador.

3.3.4. Unidad de análisis: Los objetos de investigación de la encuesta se centrarán en la ejecución laboral los trabajadores provinciales y municipales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Todos los estudios siempre utilizaron técnicas que permitieron la recolección de datos. Es una agrupación de pasos realizados para obtener datos deseados en un espacio particular (Hernández y Mendoza, 2017). El instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario, el cual nos permitió obtener relaciones entre las variables de estudio, incluyendo 22 climas organizacionales y 16 desempeños laborales.

Para la verificación del instrumento, el formato de verificación es proporcionado por un docente experto con experiencia en cursos que evaluará el método de construcción del instrumento y verificado por otro experto, perito o profesional con maestría en clima organizacional y desempeño laboral: un usado estas herramientas de aprendizaje.

La extracción de confiabilidad se realizó en 22 cuestionarios de gestión basados en competencias y 16 cuestionarios de desempeño laboral, y se buscaron vínculos entre las dos variables encuestadas en poblaciones de gobiernos estatales y locales. Por ello, nos propusimos determinar un alfa de Cronbach de 0,859 para el cuestionario de gestión por competencias y de 0,853 para la variable desempeño laboral, y concluimos que los instrumentos utilizados eran muy fiables.

3.5. Procedimientos

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos: primero se identificó y formuló la pregunta de investigación, se recolectaron antecedentes y marco teórico, se articularon matrices de variables operativas, se construyeron herramientas, se determinó validez y confiabilidad, se utilizaron herramientas, se obtuvieron resultados, se discutió se realizó y se obtuvieron los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizaron métodos de análisis descriptivo, que ayudaron a describir los resultados de cada hallazgo, y métodos de análisis inferencial, que ayudaron a validar las hipótesis de la investigación utilizando herramientas estadísticas rho spearman.

3.7. Aspectos éticos

Éticamente, la investigación debe considerar la Resolución del Consejo Universitario UCV 00126-2020, respetar la integridad, la ética y los valores de la investigación, respetar el sistema antiplagio y ser inferior al 20 %, siempre que se proporcione toda la información para ayudar en la investigación se mantendrá confidencial. Asimismo, se respetan los derechos de autor. En otras palabras, toda la investigación se produce utilizando la APA, la tesis de maestría.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo general

Tabla 1. La relación entre la gestión de autoridad y el desempeño laboral de los administradores distritales y municipales.

			Desempeño_ laboral	Gestión_ Por_ Competencias
Rho de Spearman	Desempeño_ laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,838**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Gestión_ Por_ Competencias	Coefficiente de correlación	,838**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: SPSS. V. 22.

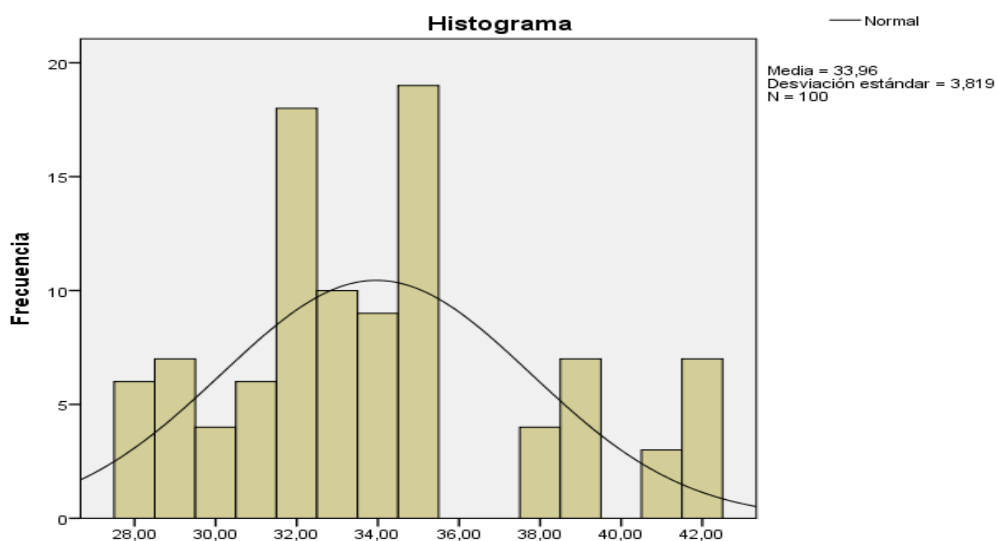


Figura 1. De la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Distrital.

Fuente: SPSS. V. 22.

Descripción estadística: La Tabla 1 y la Figura 1 muestran que la relación entre las variables de estudio (gestión por competencias y desempeño laboral) es fuerte ya que el coeficiente de correlación es de 0,838 con una

significancia bilateral de 0,000, lo que permite estar seguros de que la hipótesis de estudio es válida. porque es menor al margen de error establecido

De los objetivos específicos descriptivos

Tabla 2. Nivel de la gestión por competencias del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.

Nivel de la gestión por competencias		
Nivel	f	%
Bueno	40	40%
Regular	19	19%
Malo	41	41%
Total	100	100%

Fuente: base de datos de la encuesta.

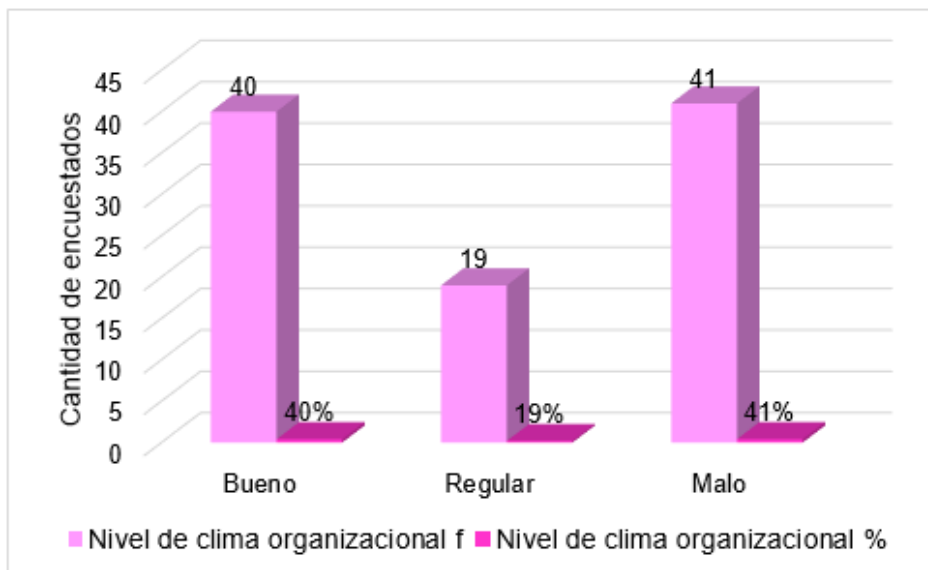


Figura 2. Nivel de la gestión por competencias del personal administrativo de una Municipalidad Distrital.

Fuente: base de datos de la encuesta.

Descripción estadística: De la tabla y la Figura 2, se puede observar que el 40% de los encuestados piensa que está en un buen nivel en cuanto a la

gestión de la capacidad, el 19% piensa que el nivel de la gestión de la capacidad está en un nivel normal y el 41% piensa que el nivel de gestión de la capacidad no es bueno.

Tabla 3. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.

Nivel del desempeño laboral		
Nivel	f	%
Alto	38	38%
Medio	44	44%
Bajo	18	18%
Total	100	100%

Fuente: base de datos de la encuesta.

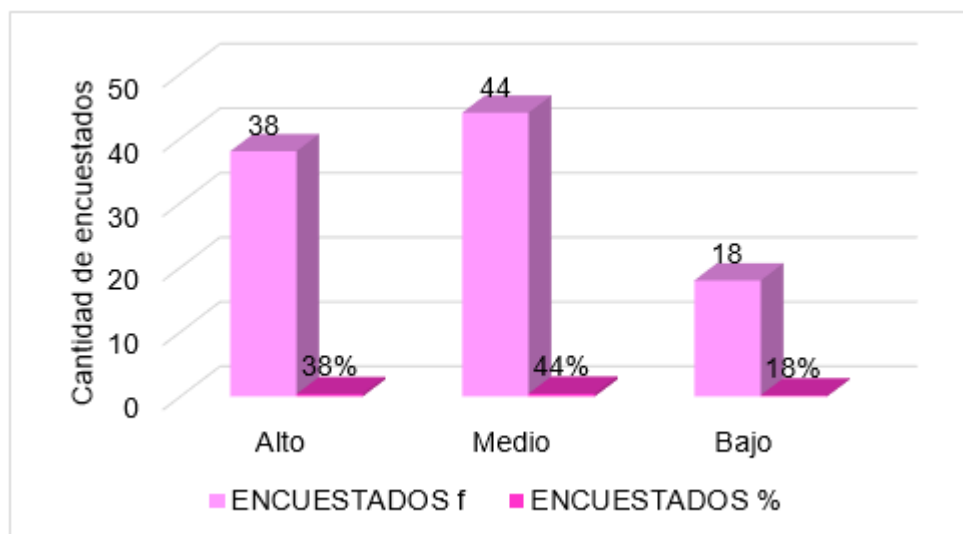


Figura 3. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de una Municipalidad Distrital.

Fuente: base de datos de la encuesta.

Descripción estadística: La Tabla y la Figura 3 muestran que el 38% de los encuestados tenía un nivel alto de desempeño laboral, el 44% tenía un nivel medio de desempeño laboral y el 18% tenía un nivel bajo de desempeño laboral.

4.2. De los objetivos específicos correlacionales

Tabla 4. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

		Desempeño _laboral	Estructura_O rganizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,785 ^{**}
	Sig. (bilateral)		.000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,785 ^{**}	1.000
Estructura_O rganizacional	Sig. (bilateral)	.000	
	N	100	100

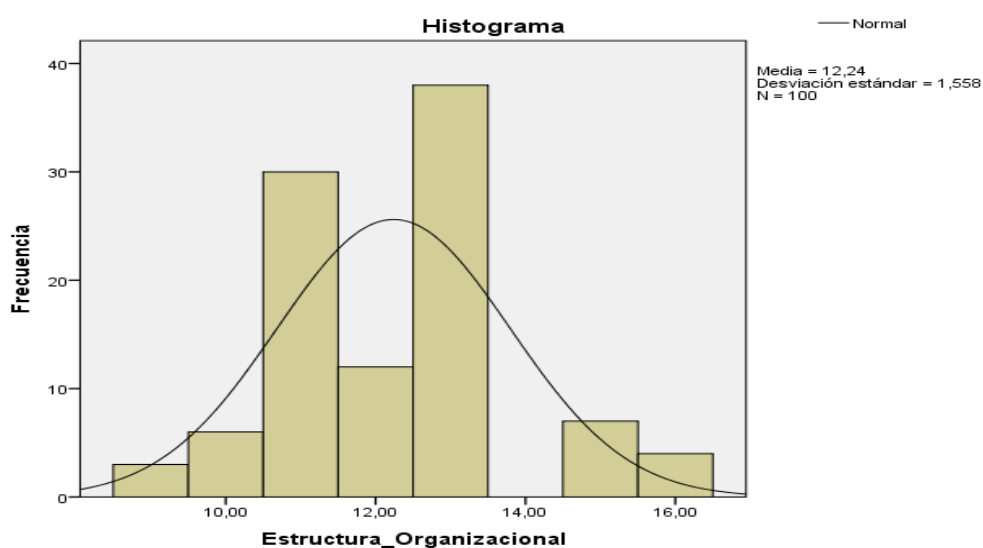


Figura 4. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

Fuente: SPSS. V. 22.

Descripción estadística: La Tabla 4 y la Figura 4 muestran que la relación entre la dimensión estructura organizacional y las variables de desempeño laboral es fuerte, ya que el coeficiente de correlación es de 0.785 y la significancia bilateral es de 0.000, lo que permite confirmar la validación de la

hipótesis de investigación porque es inferior al margen de tolerancia establecido.

Tabla 5. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.

		Desempeño _laboral	Procesos_Or ganizacional es
Rho de Speaman	Desempeño _laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,705**
	Procesos_Or ganizacional es	Coefficiente de correlación	,705**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	100
		N	100

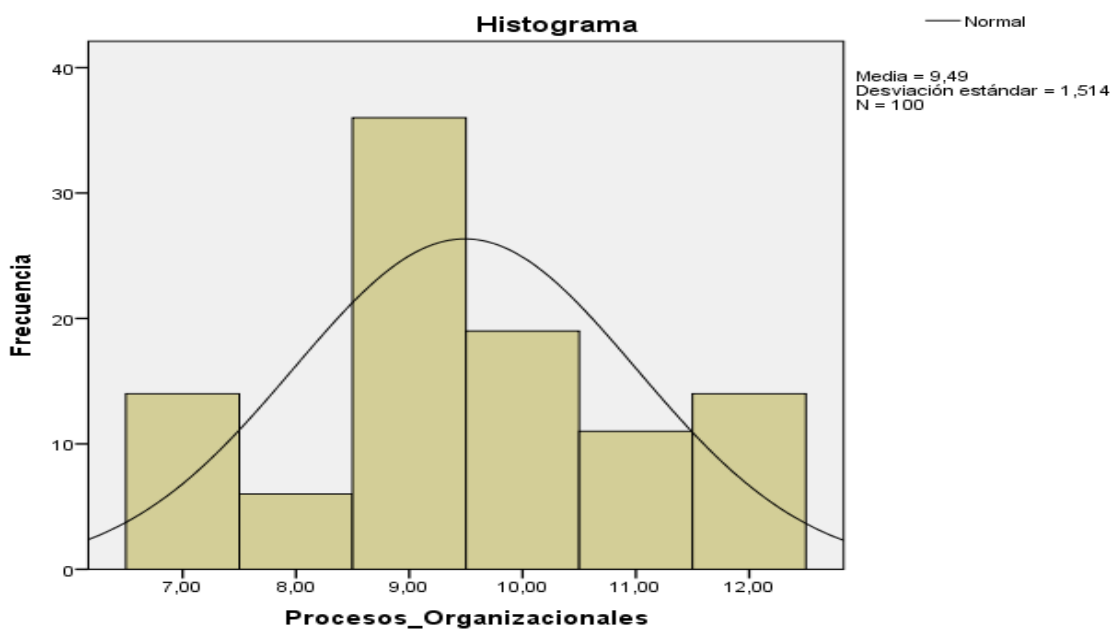


Figura 5. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.

Fuente: SPSS. V. 22.

Descripción estadística: La Tabla 5 y la Figura 5 muestra que la relación

entre la dimensión proceso organizacional y la variable desempeño laboral es fuerte, ya que el coeficiente de correlación es 0.705 y la significancia bilateral es 0.000, lo que permite determinar que es válida. hipótesis de investigación porque es menor que el margen de error establecido.

Tabla 6. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

		Desempeño _laboral	Relaciones_ Organizacion ales
Rho de Spearman	Desempeño _laboral	1.000	,737**
			.000
		100	100
Rho de Spearman	Relaciones_ Organizacion ales	,737**	1.000
		.000	
		100	100

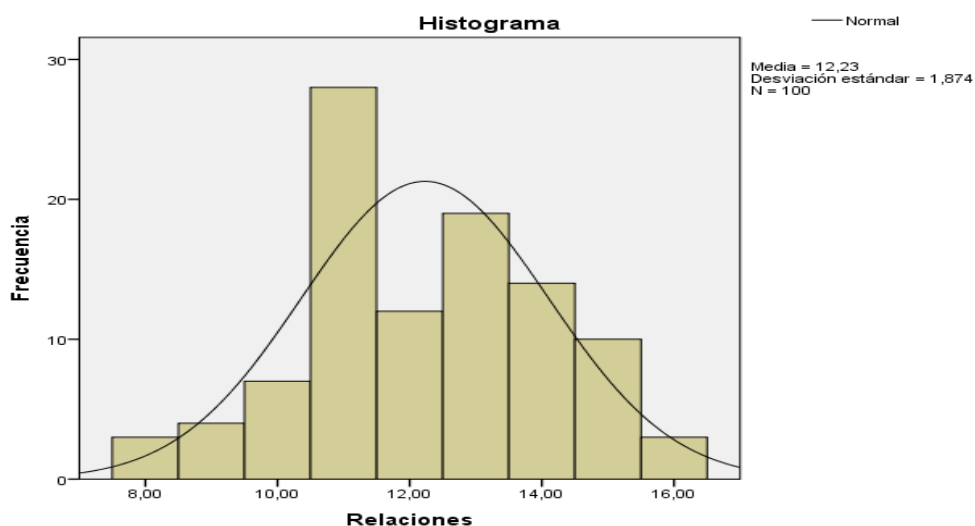


Figura 6. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

Fuente: SPSS. V. 22.

Descripción estadística: La Tabla 6 y la Figura 6 muestran que la relación entre la dimensión relación organizacional y las variables de desempeño laboral es fuerte, ya que el coeficiente de correlación es 0.737 y la significación bilateral es 0.000, lo que nos da confianza en que valida la hipótesis de investigación porque es menor que el alcance del error indicado.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio es determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administradores provinciales y municipales, y en este estudio se encuentra que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral. , debido a que el coeficiente de correlación es 0.838, de igual forma, el estudio de Bernal et al. (2021) también demostró que existen problemas relacionados con el ambiente laboral, pero estos problemas no afectan la motivación de los empleados, por lo que concluyeron que la evaluación puede ayudar a mejorar las desventajas. Recomendado para operación manual normalizada de bajo nivel a largo plazo con una rho de Spearman de 0.915. A su vez, es similar a los resultados de Galicia et al. (2021) en los resultados del método experto identificaron la variante fue de 0.824, y la persona que lo produjo tuvo mejor desempeño laboral, también es importante porque infiere cómo un ambiente de trabajo que impacta positivamente en una institución permite entender cómo los empleados responden a los estilos de gestión que existen en las instituciones públicas.

En cuanto a la determinación del nivel de clima organizacional, a través de la verificación de la Tabla 4.2.1, se encuentra que el 40% de los encuestados tiene una percepción buena del clima organizacional, el 19% de los encuestados tiene una percepción normal del clima organizacional, y horizontalmente tienen una mala percepción del clima organizacional. Estos resultados son similares al estudio de Velasco et al. (2018) aplicaron la metodología utilizada, con el objetivo general de evaluar si existe una fuerte relación entre dos variables, con un enfoque cuantitativo y de diseño no correlacionado.

En cambio, el estudio de Pitre et al. (2020) este enfoque se utiliza un estudio descriptivo del tipo pertinente, un enfoque cualitativo sin diseño experimental, y además se utiliza una muestra probabilística de 80 personas y 20 empleados. Estos resultados son sustentados teóricamente por Chiavenato (2019, p. 85), quien argumenta que son parte integral del ambiente de trabajo, es decir, tener estándares comunes, también dijo que refleja la interacción

entre las personas, y su satisfacción con el entorno, para ello, las personas prestan atención al clima organizacional de la empresa y a las preferencias personales, pues un empleado apasionado se esforzará por pasar el trabajo en este entorno. Logrando objetivos, salarios, percepciones y actitudes son específicos de diferentes aspectos de los gerentes y las organizaciones, y la investigación sobre este término ha recopilado documentos sobre el entorno físico de trabajo.

Analice la dimensión del clima organizacional, como se muestra en la tabla 4.2.1, en cuanto a la relación organizacional, el 42% de las personas tiene una mala opinión, el 12% tiene una opinión normal y el 46% tiene una buena opinión; en cuanto al proceso, se observó que el 20% tenía una mala opinión, el 36% tenía una opinión normal y el 44% tenía una buena opinión; en la última dimensión estructura organizacional, el 39% mostró una mala percepción, el 12% tenía una opinión normal y el 49% tenía una vista favorable.

Implica especialización, centralización, formalización de la toma de decisiones; procesos organizacionales, se refiere a predecir y determinar la distribución de puestos disponibles en una empresa, administrar y controlar sus actividades, Así razonó sobre la relación de los trabajadores trato de los diferentes trabajadores; mientras que los lazos organizacionales son vínculos que existen entre instituciones, es decir, generan negocios estables y relativamente permanentes. Asimismo, este factor puede indicar los beneficios que recibe cada trabajador por las tareas que le son encomendadas, y estos pueden verse reflejados en reconocimientos, salario, premios, bonificaciones, esfuerzo relacionado con el grado de destreza requerida para cada actividad que debe realizar.

Estos resultados son similares al estudio de Pedraza (2018), en el cual se determinó una muestra de 375 participantes que laboran en una entidad, utilizando un diseño no correlacionado con métodos cuantitativos aplicados, Los niveles obtenidos en los resultados son normales, además, el compromiso se manifiesta en el trabajo de los colaboradores de manera responsable y eficiente, pero adolece de un ambiente físico inadecuado que

genera malestar entre los colaboradores.

Estos hallazgos son apoyados teóricamente por Montoya (2019, p. 155), quien sostiene que se puede ver a través de la forma beneficio. Por lo tanto, evaluar el desempeño en una organización es crucial, ya que es una forma de expresar problemas, en áreas que no se están utilizando en todo su potencial. De esta forma se determina si existe un problema motivacional, además el desempeño también se refiere a que el empleado se adapte y se mantenga efectivo en el puesto asignado, siendo una organización que ayuda al empleado a sobrevivir, adaptarse y crecer.

En cuanto a la determinación de los niveles de la dimensión de desempeño laboral, se puede observar en la Tabla 4 que, en la dimensión objetivo, el 44% de los encuestados se encuentran en un nivel alto, el 20% en un nivel medio y el 36% en un nivel alto. nivel bajo. nivel bajo; 38% se encontraron en nivel alto, 27% en nivel medio y 35% en nivel bajo. Estos hallazgos son similares a los de Velasco et al. (2018), cuyo objetivo general fue evaluar si existe una fuerte relación entre dos variables, aplicó el método utilizado, empleando métodos cuantitativos y un diseño de no correlación, y encontró que el 83% de las preguntas planteadas por el docente fueron respondidas en 93 % de los casos pregunta. El 80% de los docentes sintieron que las solicitudes de los docentes en general eran pertinentes y no había suficiente comunicación con las autoridades, El coeficiente de Rho Spearman fue de 0.842.

En este enfoque se utiliza un tipo de estudio descriptivo relacionado, un enfoque cualitativo de diseño no experimental, además, estos hallazgos son similares al estudio de Pedraza (2018), los resultados obtenidos son normales y altos, existe un compromiso con la entidad, además, esto se refleja en que los colaboradores trabajan de manera responsable y eficiente, pero muchas veces el ambiente físico es insuficiente, causando molestias a los colaboradores, resultando el coeficiente rho de Spearman de 0.798. A su vez, un estudio similar de Bernal et al (2021) concluyó que las evaluaciones pueden mejorar las debilidades en las organizaciones y recomendar acciones rutinarias de bajo nivel. A largo plazo, el coeficiente rho de Spearman es 0,915.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el 40% de los encuestados tenía un buen nivel percibido de gestión de la capacidad, el 19% tenía un nivel normal y el 41% tenía un nivel malo debido a la mala gestión de la capacidad que brindan las provincias y ciudades a sus socios.
2. Determinó que el 38% de los encuestados reportaron altos niveles de desempeño laboral, el 44% reportaron niveles moderados y el 18% reportaron bajos niveles de desempeño laboral, esto se debe a que la institución no brinda un reconocimiento loable a sus colaboradores en cuanto al desempeño realizado en sus trabajos.
3. Determinar que cada dimensión de la estructura organizacional está altamente positivamente correlacionada con el desempeño laboral y que el coeficiente de correlación es 0.831.
4. Se determina que la relación entre la dimensión proceso organizacional y el desempeño laboral tiene una correlación altamente positiva, siendo el coeficiente de correlación de 0.826.
5. Se determina que la dimensión de relación organizacional se correlaciona altamente positivamente con el desempeño laboral, siendo el coeficiente de correlación de 0.841.
6. Existe una fuerte correlación positiva entre las variables de gestión por competencias y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,845 y una significancia bilateral de 0,000, que es menor que el margen de error (0,05), por lo que la hipótesis alternativa propuesta para el estudio fue validada.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a los gestores municipales mejorar la gestión por competencias, hacer que los empleados se sientan cómodos en su día a día y, lo más importante, fomentar el trabajo en equipo y escuchar a todos los colaboradores.
- 2.** Motivar constantemente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial mediante el plan de incentivos laborales para que siempre reconozcan y valoren el esfuerzo de los trabajadores realizado en su día a día, mejorando así su desempeño laboral.
- 3.** Sugerir a los administradores de la Municipalidad Provincial den prioridad a la dimensión relación organizacional en la gestión por competencias, debido a que ha obtenido un mayor coeficiente de correlación, por lo que la gestión por competencias será mejor para los colaboradores.
- 4.** Desarrollar un plan de acción acorde a la gestión de las autoridades provinciales y municipales para el mejoramiento laboral de todos los obreros que laboran en la institución.

REFERENCIAS

- Agui, A. 2020. Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Aldaz, A; Alvarado, W, Castro, N y Fajardo, C. Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), pp.1382-1393. 2022. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Arias, W y Arias, G. Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector. *Revista SciELO*. Vol. 11 (8) pp. 185 – 191, 2021. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf> ISSN: 8264-6921.
- Arteaga, F y Pilligua, C The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Redalyc*. Vol. 7 (9) pp. 25 <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf> ISSN: 1900-5016.
- Bernal, I.; Pedraza, N y Sánchez, M. 2018. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), pp. 8-19. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Brito, C; Pitre, R y Cardona, D. 2021. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), pp.141-148. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext&tlng=es
- Canales, A; López, J; Napán, A. 2019. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), pp. 124-142. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7941178.pdf>
- Cárdenas, R. 2021. *El clima organizacional y desempeño laboral en la unidad ejecutora 302 de educación en la provincia de Leoncio Prado - Huánuco*

2019. Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_cd5cf3714cc2e591ac145067264eb04d

Carry, Héctor. The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista SciELO*. Vol. 9 (1) pp. 20 – 30, 2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf> ISSN: 2219-7168.

Chanca, J. 2021. Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), pp. 270–290. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818

Chiang, M; Hidalgo, J y Gómez, N. 2021. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 11 (22), pp. 347-362. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>

Chiang, M; Salazar, M; Martin, M y Núñez, A. 2018. Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, vol.19, (1), pp.05-16. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002

Corbalán, M y Samudio. Organizational climate of the regional hospitals of the Social Security Institute. *Revista SciELO*. Vol. 11 (2) pp. 41 – 54, 2021. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf> ISSN: 1245-3564.

Coronel, J; Ayay, G y Milla, M. 2020. Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad de Zulia*, 11(31), pp. 52-70. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042>

Damián, J; Castillo, E; Reyes, C; Salas, R y Ayala, C. 2021. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la

pandemia COVID-19. *Revista electrónica Medisur*, vol. 19 (4), pp. 624-632.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/html/>

Daza, A; Beltrán, L y Silva, J. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Vol. 29 (1) pp. 65 – 76, 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf> ISSN: 1909-7719.

De La Cruz, L y Ramírez, E. 2021. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*, 8(2), pp.47-52. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>

Del Ángel, E; Fernández, C; Santes, M; Fernández, H y Zepeta, D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*. Vol. 17 (3) pp. 100 – 118, 2020. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789> ISSN: 4512-5521.

Espíritu, A y Castro, L. 2020. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, vol.16 (76), pp.157-168. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157

Galicia, S; García, M y Hernández, L. The importance of organizational climate in business productivity. *Revista SciELO*. Vol. 4 (12) pp. 66 – 72, 2021. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html> ISSN: 1243-8741.

González, D y Morales, D. 2020. Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Dialnet*, 5(5), pp. 79-93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>

González, J, Ramírez, R, Terán N y Palomino, G. 2021. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1),

pp. 1157-1170. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>

Jiménez, M. Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador. Tesis doctoral. Universidad CIENFUEGOS Carlos Rafael Rodríguez, Cuba, 2019. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>

Manosalvas, C; Manosalvas, L y Nieves, J. Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. Revista SciELO ADMINISTER. Vol. 26 (12) pp. 5 – 15, 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf> ISSN: 2256-4322.

Marcelo, R y Castillo, J. 2019. *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del rubro industrial caso empresa Plásticos Técnicos NIJS S.A. año 2019*. Perú: Universidad Científica del Sur. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1857/TL-Marcelo%20R-Castillo%20J.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, I; Luján, P; Trelles, L; García, L y Cango, J. 2022. Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad Del Zulia*, 13(36), pp.388-399. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/37564>

Maruja, A. 2020. *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro S.A.C. – 2019*. Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11417>

Montoya, J; Vásquez, E; Córdova, J y Ramírez, W. 2021. Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), pp. 10849-10863. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>

Noboa, J; Barrera, Geovanny y Rojas, Di. 2019. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), pp. 1–24. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>

Olivera, Y; Leyva, L y Napan, A. 2021. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8 (2), pp.3-12. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Ortiz, M; Villar, E y Llanos, M. 2021. Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064>

Palacios, D. 2019. Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), pp. 70-84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6819764.pdf>

Paredes, M; Palomino, A; Cárdenas, V y Gonzales, C. 2021. Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062>

Paredes, P y Quiroz, J. 2021. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), pp.81-93. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Pariona, R; Rivero, Z; González, R y Hinojosa, R. 2021. Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), pp. 308-317. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>

- Pashanasi, B; Garate, J y Palomino, G. 2021. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol.12, n.3, pp.163-174. ISSN 2219-7168. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Pedraza, E; Amaya, G y Conde, M. 2019. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), pp.493-505. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, N. 2018. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), pp. 90-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Peralta, P. 2019. *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima - Perú* (Tesis de pregrado). Perú: Universidad de Piura. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347?locale-attribute=en>
- Pilligua, C y Arteaga, F. 2019. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), pp. 342-359, Colombia Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pino, E; Granja, A y Niño, Y. 2021. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, Vol 7, (4), pp. 23-38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/2079/4353>
- Pitre, R; Cardona, D y Brito, C. Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Revista SciELO Información Tecnológica*. Vol. 31 (1) pp. 141 – 148, 2020. Disponible en: [30](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- Ponce, L. 2021. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), pp. 1129-1154. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1851/3754>
- Puente, M; Viñan, J y Navarrete, F. El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio de ciencias ESPOCH. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Vol. 5 (10) pp. 99 – 110, 2021. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html> ISSN: 2254-7630.
- Puitiza, C; Tejada, S; Morales, E; Chávez, S y Sánchez, T. 2020. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), pp.71-85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044>
- Quintero, N; Africano, N y Faría, E. 2018. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 3(9), pp.33-51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Soria, A; Pedraza, N y Bernal, I. 2019. El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29(1), pp. 85-105. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198
- Soto, C e Inga, A. 2019. Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7172934.pdf>
- Sumba, R; Moreno, P y Villafuerte, N. 2022. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las*

Ciencias, 8(1), pp. 234-261. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>

Velásquez, M; García, J; Rodríguez, G y González, M. 2018. Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. Uniandes EPISTEME. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), pp. 249-262. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756321.pdf>

Vera, N y Suarez, A. 2018. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, vol.10, (1), pp.180-186. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

Williams, L. Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Tesis doctoral. Universidad Autónoma De Nuevo León, México, 2020. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Titulo	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022	¿cuál es la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022?	determinar la relación que existe entre la gestión por competencia y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022.	Gestión por competencias	<p>Estructura organizacional</p> <p>Procesos organizacionales</p> <p>Relaciones organizacionales</p>	<p>Satisfacción en el trabajo.</p> <p>Objetivos organizacionales.</p> <p>Planificación de actividades.</p> <p>Libertad de expresión.</p> <p>Cumplimiento de metas.</p> <p>Apoyo en el trabajo</p> <p>Libertad entre compañeros.</p> <p>Tareas asignadas.</p> <p>Participación activa.</p> <p>Asignación salarial.</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: descriptiva</p> <p>Diseño: no experimental correlacional</p> <p>Población: 120 trabajadores</p> <p>Muestra: será igual a la población</p> <p>Técnica: entrevista</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>
				Desempeño laboral	<p>Compromiso</p> <p>Metas</p>	<p>Metas establecidas.</p> <p>Eficiencia de trabajo.</p> <p>Nivel de producción.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Funciones del trabajo.</p> <p>Realización de actividades.</p> <p>Desarrollo de su puesto de trabajo</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V₁: Gestión por competencias	Es el entorno existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados y expresa específicamente los atributos motivacionales del entorno organizacional. (Chiavenato, 2009, p. 54)	Es el complemento primordial y la unidad de estudio de muchas empresas, utilizando instrumentos y técnicas para su evaluación constituyendo procesos de interacción social, comprende la estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones organizacionales.	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo. - Objetivos organizacionales. - Planificación de actividades. 	Ordinal
			Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad de expresión. - Cumplimiento de metas. - Apoyo en el trabajo 	
			Relaciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad entre compañeros. - Tareas asignadas. - Participación activa. - Asignación salarial. 	
V₂: Desempeño laboral	Es la competencia de un individuo para producir, crear, fabricar, completar y ejecutar tareas en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mayor calidad. De tal forma, que el trabajador emplee aptitudes idóneas donde demuestre sus competencias profesionales en el puesto de trabajo. (Montoya, 2019)	Es importante porque si se tiene un buen clima organizacional el rendimiento del trabajador sería bueno, pero si el trabajador no rinde, es decir, no cumple con la productividad entonces, algo está fallando, las cuales comprende el compromiso y el cumplimiento de metas.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Metas establecidas. - Eficiencia de trabajo. - Nivel de producción. - Trabajo en equipo. - Funciones del trabajo. 	Ordinal
			Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades. - Desenvolvimiento de su puesto de trabajo 	

Anexo 3. Instrumento: cuestionario de preguntas cerradas.

V₁: GESTIÓN POR COMPETENCIAS

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS						
DIMENSIÓN – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
P1	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
P2	Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo					
P3	Tengo objetivos establecidos en mi trabajo					
P4	Conoce la estructura organizacional de la institución					
P5	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
P6	Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo					
P7	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución					
P8	Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo					
DIMENSIÓN – PROCESOS ORGANIZACIONALES						
P9	Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo					

P10	Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la institución					
P11	Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo					
P12	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
P13	Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros					
P14	Los compañeros acceden al trabajo en equipo					
DIMENSIÓN – RELACIONES						
P15	Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo					
P16	Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros					
P17	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa					
P18	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones					
P19	Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la institución					
P20	Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar					
P21	Usted está de acuerdo con su asignación salarial					
P22	El salario recibido por la institución es suficiente para sus gastos					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir la gestión por competencias.

Datos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total
1	5	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	61
2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	38
3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	40
4	5	3	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	60
5	2	4	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	2	1	2	42
6	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	33
7	3	2	5	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	45
8	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	4	4	1	1	2	1	4	4	2	2	44
9	5	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	48
10	4	3	4	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	47
VAR	1.3	1.1	1.9	0.7	0.3	0.6	0.7	0.3	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	79.5

suma de var/ítem	14.33
k	22
alfa	0.859

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,859$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es **CONFIABLE**.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.	Br. María Fátima López
Variables de Investigación	V ₁ : Gestión por competencias V ₂ : Desempeño laboral
Dimensiones	Estructura organizacional Procesos organizacionales Relaciones organizacionales
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	22
Nro. De ítems por dimensión	Estructura organizacional: 8 Procesos organizacionales: 6 Relaciones organizacionales: 8
Tipo de respuesta	De la Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)
Niveles de medición	Bueno: [60; 78] Regular: [41; 59] Malo: [22; 40]
Validación:	Docente metodólogo Especialista del área:
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0.859$: Muy confiable

Anexo 4. Instrumento: cuestionario de preguntas cerradas

V₂: DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN – COMPROMISO						
P1	En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo					
P2	Logra cumplir con las metas trazadas por la institución					
P3	Cumple con eficiencia su trabajo encomendado					
P4	Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución					
P5	Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución					
P6	Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución					
P7	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad					
P8	La institución promueve el trabajo en equipo					
P9	Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos					
P10	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					

DIMENSIÓN – METAS					
P11	Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen				
P12	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas asignadas				
P13	Logra los resultados previstos en su plan operativo				
P14	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos				
P15	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo				
P16	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno				

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral.

Datos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
1	3	2	2	3	2	5	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	38
2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	21
4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	1	2	2	4	39
5	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	26
6	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	25
7	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	26
8	4	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	3	35
9	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	29
VAR	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	0.2	0.3	1.1	0.3	0.2	0.3	1.1	41.6

suma de var/ítem	8.33
k	16
alfa	0.853

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,853$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es **CONFIABLE**.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autor
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel Santa, 2022.	Br. María Fátima López
Variables de Investigación	V₁: Gestión por competencias V₂: Desempeño laboral
Dimensiones	Compromiso Metas
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	16
Nro. De ítems por dimensión	Compromiso: 10 Metas: 6
Tipo de respuesta	De la Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)
Niveles de medición	Alto: [44; 57] Medio: [30; 43] Bajo: [16; 29]
Validación:	Docente metodólogo: Especialista del área:
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_2 = 0.853 \dots$: Excelente confiabilidad

Anexo 5. Base de datos

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								PROCESOS ORGANIZACIONALES								RELACIONES											
								TOTAL	CATEG.							TOTAL	CATEG.									TOTAL	CATEG.
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22		
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2

1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2

1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2

1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4


COMPROMISO											METAS									
											TOTAL	CATEG.							TOTAL	CATEG.
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15	P16			
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5	
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5	
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2	
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1	
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5	
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2	
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2	
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	


1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2


1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3

2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5

Anexo 6. Validación de instrumentos.

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos		
Título de Tesis	Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022		
Objetivo de Instrumento	Analizar de qué manera la Municipalidad Provincial permite controlar el desempeño laboral de todos sus colaboradores		
Nombres y Apellidos del Experto	MIGUEL ANGEL CARRION FRANCO	DNI N°	32979419
Título Profesional	INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA	Celular	947525388
Dirección Domiciliaria	URB. PASEO DEL MAR ME PY. LT. 21		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	CHIMBOTE, 15 DE DICIEMBRE DE 2022

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos		
Título de Tesis	Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022		
Objetivo de Instrumento	Analizar de qué manera la Municipalidad Provincial permite controlar el desempeño laboral de todos sus colaboradores		
Nombres y Apellidos del Experto	CRISTHIAN EDUARDO INCISO RODRIGUEZ	DNI N°	42916772
Título Profesional	INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA	Celular	923279559
Dirección Domiciliaria	JR. UNION 750 - MIRAFLORES ALTO CHIMBOTE		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	CHIMBOTE, 15 DE DICIEMBRE 2022

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores administrativos		
Título de Tesis	Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022		
Objetivo de Instrumento	Analizar de qué manera la Municipalidad Provincial permite controlar el desempeño laboral de todos sus colaboradores		
Nombres y Apellidos del Experto	JUAN HENRRY JARA CALERO	DNI N°	32967909
Título Profesional	INGENIERO DE SISTEMAS	Celular	942147520
Dirección Domiciliaria	URB. BRUCES H2. ALF 51 - NUEVO CHIMBOTE		
Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	CHIMBOTE, 14 DE DICIEMBRE DE 2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una Municipalidad Provincial, 2022", cuyo autor es LOPEZ SERRANO MARIA DE FATIMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 03- 01-2023 10:03:50

Código documento Trilce: TRI - 0507514