



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión por competencias y desempeño laboral de los  
trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal  
Nieto, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Pamela Elizabeth Sosa Catacora.

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**PERÚ - 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**



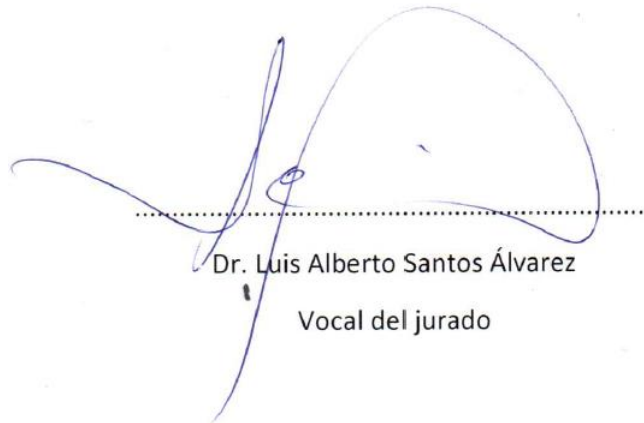
Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su gran apoyo brindado en todos estos años y más aún en esta etapa de estudios, gracias a ustedes estoy logrando concluir una de mis metas, he tenido la gran dicha de ser su hija.

## AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por su bondad hacia nosotros, porque me permites tener y disfrutar a mi familia todos los días, por estar en todo momento junto a mí, por guiarme, por ponerme pruebas y hacerme aprender de nuestros errores.

A mis padres, hermanos, abuelos y amigos que me animaron y apoyaron en cada decisión tomada y proyecto realizado en mi vida, gracias a mi amiga que me apoyo cuando más la necesite,

A la persona que nunca dejo de confiar en mí, a la que siempre está a mi lado apoyándome en todo momento, más aún en los tiempos difíciles, hoy con tu apoyo estoy concluyendo con esfuerzo este proyecto y sé que te sientes tan satisfecho como yo.

Agradezco a la Universidad por haberme permitido formarme en ella y a los docentes y asesores que nos impartieron sus conocimientos y experiencias.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Pamela Elizabeth Sosa Catacora**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 45871736, con la tesis titulada: Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Presentada en 94 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 02 de agosto del 2018



---

Br. Pamela Elizabeth Sosa Catacora  
DNI N° 45871736

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la tesis titulada: gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018; con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto,; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad Problemática .....	14
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1. Definición de gestión por competencias	23
1.3.2. Definición de desempeño laboral	24
1.4. Formulación del problema.....	27
1.4.1. Problema general	27
1.4.2. Problemas específicos	28
1.5. Justificación de la investigación .....	28
1.6. Hipótesis .....	29
1.6.1. Hipótesis General	29
1.6.2. Hipótesis específicas	29
1.7. Objetivos .....	30
1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos específicos	30
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de la investigación.....	32
2.2. Variables, Operacionalización .....	32
2.3. Población y/o Muestra de Estudio .....	34
2.3.1. Población	34
2.3.2. Muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.4.2. Descripción de instrumentos	35
2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos	37
2.5. Métodos de análisis de datos.....	38
2.6. Aspectos éticos.....	39

III. RESULTADOS	40
3.1. Descripción de los resultados.....	40
3.2. Resultados obtenidos para la variable gestión por competencias.....	40
3.2.1. Resultados de las dimensiones de la variable gestión por competencias	42
3.3. Resultados obtenidos para la variable desempeño laboral.....	47
3.3.1. Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral	49
3.4. Comprobación de hipótesis .....	53
3.4.1. Prueba de normalidad	53
3.4.2. Prueba de hipótesis	55
3.4.3. Hipótesis general	55
3.4.4. Hipótesis específicas	57
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	70
ANEXO 01: Artículo Científico.....	71
ANEXO 2: Matriz de consistencia	80
ANEXO 3: Operacionalización de variables	82
ANEXO 4: Operacionalización del instrumento de investigación de variables	84
ANEXO 5: Matriz de validación de la variable gestión por competencias	89
ANEXO 6: Matriz de validación de la variable desempeño laboral	90
ANEXO 7: Validación de expertos	91
ANEXO 8: Cuestionario de gestión por competencias	93
ANEXO 9: Cuestionario de desempeño laboral	95
ANEXO 10: Carta de autorización	97
ANEXO 11: Evidencias fotográficas	98
ANEXO 12: Base de Datos	99



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Baremos para el análisis de la variable: Gestión por competencias 38
Tabla 2	Baremos para el análisis de la variable: Desempeño laboral 39
Tabla 3	Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach 40
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad para la variable gestión por competencias 40
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad para la variable desempeño laboral 40
Tabla 6	Resultados de la variable: gestión por competencias 43
Tabla 7	Resultados de dimensiones de la variable gestión por competencias 45
Tabla 8	Resultado de la variable: desempeño laboral 47
Tabla 9	Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral 49
Tabla 10	Pruebas de normalidad 52
Tabla 11	Rangos de correlación 53
Tabla 12	Correlaciones entre las variables: gestión por competencias y desempeño laboral 54
Tabla 13	Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión reclutamiento y selección del Personal 55
Tabla 14	Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión incorporación del personal 56
Tabla 15	Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacitación del personal 57
Tabla 16	Correlaciones entre la variable desempeño laboral y la dimensión retención del personal 58

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Resultados de la variable: Gestión por competencias	44
Figura 2: Resultados de dimensiones de la variable gestión por competencias	46
Figura 3: Resultado de la variable: desempeño laboral	48
Figura 4: Resultados de las dimensiones de la variable desempeño	50

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 y la hipótesis de la investigación fue que existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Se trabajó con las variable gestión por competencias cuyas dimensiones son: Reclutamiento y selección del Personal, Incorporación del personal, capacitación del personal y retención del y la variable desempeño laboral, la cual está conformada por las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia, relaciones interpersonales y motivación laboral,, la población en la investigación estuvo conformada por 239 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, con una muestra de 54 trabajadores. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, los mismos que se demostraron ser confiables mediante la aplicación del Alfa de Cronbach.

Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una relación directa y significativa ( $r = 0,824$ ) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Esto quiere decir a una mayor gestión por competencias le corresponde un mayor desempeño laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

**Palabras Clave:** Gestión por competencias, desempeño laboral, trabajador.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between management by competencies and the work performance of workers in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018 and the hypothesis of the research was that there is a direct and significant relationship between management by competencies and the work performance of the workers in the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018.

We worked with the variable management by competencies whose dimensions are: Recruitment and selection of personnel, staff incorporation, staff training and retention of and the variable work performance, which is made up of the following dimensions: effectiveness, efficiency, interpersonal relationships and labor motivation, the population in the investigation was conformed by 239 administrative workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, with a sample of 54 workers. Data collection was carried out using the survey technique, at the same time two questionnaires were used to evaluate the management by competencies and job performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, the same ones that were proven to be reliable through the application of Cronbach's Alpha.

The results of the investigation show the existence of a direct and significant relationship ( $r = 0.824$ ) between the management by competencies and the labor performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto. This means that a greater management by competences corresponds to a higher labor performance. In conclusion, we note that there is a direct and significant relationship between the management by competencies and the job performance of the administrative workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018.

**Keywords:** Management by competences, work performance, worker.