



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión por competencias y desempeño laboral en una
subgerencia de una municipalidad distrital de la Región Lima

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Saucedo Barahona, Mirsa Marlid (orcid.org/0000-0003-4866-065X)

ASESOR:

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (orcid.org/0000-0002-5682-2500)

CO - ASESOR:

Dr. Mejia Diaz, Yosip Ibrahin (orcid.org/0000-0003-3257-1003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al creador, quien en su infinito poder mueve los hilos del destino y cumple las metas de las personas y ha hecho posible cumplir la mía.

A mi amada hija Mickeyla Antonella Echaiz Saucedo, cuya presencia ilumina mi vida.

Mirsa Marlid

Agradecimiento

A Dios, por la vida, la salud y la fortaleza para derrotar cada obstáculo de mi vida.

A mi madre, por ser la guía que me forja en el cumplimiento de mis objetivos.

A mi universidad, por darme el conocimiento y las herramientas para poder formarme profesionalmente.

A mis docentes Dr. Hernández Torres, Alex Miguel y Dr. Mejía Díaz, Jhosip Ibrahim que dedicaron su tiempo para guiarme en este proceso que da como resultado un logro importante en mi vida.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación:.....	14
3.2. Variables y Operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	16
3.5. Procedimientos:.....	17
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VII. CONCLUSIONES.....	32
VIII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados de la Prueba de normalidad para establecer la relación entre la variable Gestión por Competencias y Desempeño laboral.	18
Tabla 2 Relación entre la variable Gestión por Competencias y Desempeño Laboral.....	19
Tabla 3 Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva del Conocimiento.	20
Tabla 4 Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Habilidad.	21
Tabla 5 Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Motivación.	22
Tabla 6 Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Actitud .	23
Tabla 7 Relación entre la variable Gestión por Competencias con las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo objetivo determinar la relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. Asimismo, el tipo de investigación fue básica, con un nivel descriptivo-correlacional. Por otro lado, la muestra estuvo conformada por 14 servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres que se le aplicó un cuestionario con una alta confiabilidad conforme al método estadístico de Alfa de Cronbach (0,801 en la variable Gestión por Competencias y 0,705 para la variable Desempeño Laboral). Conforme al procesamiento de los datos se utilizó el software Excel y SPSS. Finalmente, se obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las dos variables estudiadas sobre una muestra de catorce (14) personas que laboran en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima. El resultado de correlación de ambas variables es de 0,762** que en una escala del 0 al 1, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación positiva significativa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral.

Palabras clave: Conocimiento, eficiencia, relaciones interpersonales.

Abstract

The present investigation had the objective of determining the relationship between Management by competencies and work performance in a Sub-management of a District Municipality of the Lima Region. Likewise, the type of research was basic, with a descriptive-correlational level. On the other hand, the sample was made up of 14 public servants from the Risk and Disaster Management Sub-Management who applied a questionnaire with high reliability according to the Cronbach's Alpha statistical method (0.801 in the Management by Competences variable and 0.705 for the Labor Performance variable). According to the data processing, Excel and SPSS software was used. Finally, the result was obtained as the Spearman's Rho correlation coefficient of the two variables studied on a sample of fourteen (14) people who work in the Risk and Disaster Management Sub-Management in a District Municipality of the Lima Region. The correlation result of both variables is 0.762**, which on a scale from 0 to 1, rejecting the null hypothesis, concluding that there is a significant positive relationship between the variables management by competencies and job performance.

Keywords: Work performance, knowledge, efficiency, interpersonal relations

I. INTRODUCCIÓN

Citando a Salunkhe et al. (2021) mencionan que en la actualidad las empresas se van adaptando a las necesidades de los consumidores y a los cambios bruscos del mercado, una gran prueba fue en la época de pandemia, con esto se señala que lo más importante para superar los tiempos difíciles es priorizar la fidelización del cliente generando un vínculo de compromiso que nace de la empresa. Asimismo, señalan que las entidades públicas pueden generar un vínculo de fidelización con los ciudadanos para ser vistos como aliados estratégicos ante sus problemas cotidianos, pero para lograr esto se necesita un personal idóneo porque ellos son el nexo con el que se puede lograr este objetivo.

Los servidores públicos deben entender que su trabajo ayuda a cerrar brechas y unir la entidad con los ciudadanos. Hay escuelas que ofrecen programas especializados incluso en atención al ciudadano porque saben que el gobierno local debe ser percibido como un aliado en la solución de problemas.

Pongton et al. (2022) manifiestan que una gestión de competencias exitosa depende de la comunicación abierta, apoyo, franqueza, calidez y compromiso con el diálogo en lugar de un monólogo. La comunicación eficaz es un factor crítico del éxito empresarial, de igual forma, numerosos estudios han demostrado que una gestión efectiva de la comunicación tiene un impacto positivo en la organización en general.

Así mismo, Marcos (2018) señala que, en España, en un conflicto de límites catastrales en nueve comunidades autónomas, el gobierno intentó la vía de la comunicación durante todo el año, pero se organizó una mesa de trabajo y se buscó una solución que van en la observación de leyes urbanísticas y catastrales, así como de generar diálogos entre las comunidades autónomas. En varios meses se pudo solucionar estos problemas de límites gracias a la gestión por competencias entre los funcionarios de turno de las áreas funcionales encargadas, por lo que se puede decir que, la gestión por competencias genera valor agregado en los servidores públicos y tiene un alto impacto que se ve reflejado la satisfacción del administrado al sentirse ayudado.

Del mismo modo, en Pakistán se menciona que en los países en desarrollo las PYMES contribuyen a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, creando

empleos, impulsando la innovación, promoviendo una industrialización sostenible y reduciendo la brecha de ingresos. Las PYME brindan oportunidades de trabajo a múltiples segmentos de la población en diferentes sectores y regiones, incluyendo mano de obra con baja calificación en áreas rurales, lo que les permite desarrollar habilidades y mejorar sus vidas (Manzoor et al., 2019).

Por otro lado, en el sector público, en especial en el ámbito municipal, conforme cambian las gestiones, el personal se suele renovar en muchos casos y no siempre se encuentra a un servidor público idóneo que ayude al administrado, quizás por falta de motivación, satisfacción o porque no cumple con las competencias necesarias para el perfil que está ocupando. De igual manera, muchas veces se ve a los municipios como agencias de empleos y esto le hace daño al ciudadano porque las personas que no tienen competencias para desarrollar una función generan atrasos en las gestiones.

Tuesta (2022) menciona que el desempeño laboral de los servidores públicos ha disminuido y esto se refleja después en la calidad, además señala que en el Perú va cayendo conforme pasa el tiempo y en la actualidad los ciudadanos se sienten satisfechos solo en un 28% con el servicio que brinda el sector público a nivel general. De igual manera, los trabajadores han aumentado a más del 25%, con lo cual el autor concluye que la carencia de liderazgo, la poca motivación y la falta de servidores públicos idóneos han generado esta insatisfacción en el ciudadano, se necesita que los gobiernos locales trabajen los temas de gestión por competencias porque esto permitiría que los profesionales se alineen a lo que la ciudadanía necesita.

Por último, en donde se realiza la investigación, se han identificado algunos factores como la falta de motivación de los colaboradores, los retrasos en solucionar los expedientes e informes, las demoras en atención en ventanilla y otros vinculados con las competencias. Cabe resaltar que, estos factores son una oportunidad para realizar investigaciones relacionadas con la gestión por competencias y el desempeño laboral.

Con base a ello, nos hemos planteado el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima? La problemática específica se definió de esta manera: ¿Cuál es el nivel de la Gestión por

competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima?, y finalmente: ¿Cuál es la relación entre la variable Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima?

La justificación se dio en la siguiente forma, desde la perspectiva teórica, porque envuelve el desarrollo y fomenta el conocimiento por medio de la investigación referente a la Gestión por Competencias y esto sirve como enriquecimiento de conocimientos para las próximas pesquisas a elaborar en este tema. Se justificó metodológicamente, porque abarcó el enfoque cuantitativo enfocado en una muestra, con la calificación y validación de instrumentos mediante el juicio de expertos que se han validado en la región Lima. Por último, la justificación práctica de esta investigación se ha dado porque describió el modo de los datos de la investigación enfocado en un nivel correlacional proporciona respuestas a una problemática específica planteada en la investigación.

El objetivo general propuesto fue: Determinar la relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. Los objetivos específicos planteados fueron: Evaluar el nivel de la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. Finalmente: Establecer la relación entre la variable Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima.

Asimismo, se propuso la hipótesis general de investigación: Existe relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima.

Por último, la hipótesis específica se determinó de la siguiente manera: La relación entre la variable Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

En México, se ha realizado una investigación teniendo como intereses principales la competencia laboral y su vínculo con la evaluación del desempeño y se aborda como objetivo calcular la relación mediante la identificación de incidencias entre las competencias laborales con el desempeño laboral con una muestra de 22 cooperantes, respecto a la herramienta a utilizar fue el cuestionario y la técnica ha sido la encuesta de tipo descriptivo. El resultado indica que existe un vínculo entre ambas variables con un $R_h=0,676$, por último, basándonos en sus dimensiones, se encontró que el nivel de conocimiento fue de 86%, eficiencia en un 91% y valores con un 87% (Púm, 2018).

De igual manera, Silva et al. (2021) en Brasil, señalan que realizaron una investigación basada en el desempeño laboral vinculado con la gestión por competencias, en lo cual se plantearon como fin determinar los factores que se han implicado en el desempeño laboral, el estudio se realiza al nivel cuantitativo y correlacional de R_h Spearman. Se concluye que las empresas para llegar al usuario y aumentar el nivel de satisfacción de estos, los colaboradores deben estar comprometidos con la organización y esto se puede alcanzar mejorando los factores involucrados en el desempeño laboral y el nivel. Al trabajar con las dimensiones motivación y eficacia, los autores concluyen que para mejorar estos dos pilares se debe reforzar el trabajo en equipo y comunicación efectiva.

Del mismo modo, Gong y Liu (2020) realizaron una investigación en China, para confirmar el modelo actual de competencias en la gestión de los empleados en el sector privado. Utilizaron entrevistas y descubrieron que la implementación del modelo de competencias en el sector privado se basa en aspectos esenciales, como planificar los recursos humanos y la relación con los empleados. Concluyeron que se debe mejorar la gestión de compensaciones y la gestión de relaciones con los empleados para aplicar posteriormente el modelo de competencias con eficacia y fuerza laboral.

De la misma manera, en Indonesia, se efectuó una pesquisa mediante métodos empíricos vinculados por el efecto del liderazgo, la motivación, y la cultura organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en Wahana Resources (empresa de consultoría ambiental) en el distrito de Seram. La

muestra fue de 155 participantes que fueron seleccionados por Muestreo Aleatorio Estratificado Proporcional. Los resultados de la prueba del coeficiente de determinación muestran que la satisfacción laboral está influenciada en un 57,4% por las variables de motivación, liderazgo y cultura, mientras que las variables de desempeño de los participantes están repercutidas en un 73,5% por la satisfacción laboral, el liderazgo, la motivación y la cultura y se concluye que el porcentaje de satisfacción es elevado (Paais y Pattiruhu, 2020).

Burgos (2018) realizó un estudio en una institución del sector público de Colombia, el cual tuvo como fin describir la relación entre la motivación de los servidores de salud y su rendimiento laboral. El estudio fue aplicado, no experimental, de corte temporal transversal y se utilizó el cuestionario. Los resultados fueron que después del análisis de datos, se determinó que la motivación y el rendimiento laboral si tenían relación positiva y significativa con un $p=0,0018$. Las conclusiones fueron que, a más índice de motivación, mejor sería el rendimiento de los equipos de trabajo.

Por otro parte, en Colombia, tiene como finalidad estudiar el desempeño laboral junto con el nivel de rotación de profesionales en una institución de enseñanza especializada. Se plantea como objetivo, determinar el vínculo entre ambas variables, con un diseño no experimental y a su vez correlacional en una muestra de 29 enfermeras, se obtuvieron los datos mediante el cuestionario. La correlación es de 0.72 (correlación alta, en la escala de Pearson) entre las dimensiones, rendimiento laboral y rotación del personal y se concluye que existe una correlación fuerte entre ambas variables (Campos et al., 2019).

Así mismo, Santacruz (2019) en su artículo elaborado en Medellín, tuvo como propósito fue analizar los modelos de gestión por competencias que mejoran la competitividad en las empresas del sector textil, su investigación fue básica, descriptiva, trabajo con 120 colaboradores para poder obtener los resultados de investigación, llegando a obtener como resultado que los modelos planteados hacen una mejora desde la fase de incorporación y articulación de procesos de selección, evaluación y capacitación, estas fases ayudaran a que las empresas obtengan mayor competitividad y productividad.

Además, en una investigación en Rusia, se indica el propósito de su artículo fue describir mecanismos de perfiles del personal profesional de una empresa de

transportes. Llegando a obtener como resultado que, al especificar mecanismos de gestión se obtiene una mejor productividad en las diferentes áreas de la empresa, por ende, se mejorará el clima laboral, además se reducirá el número de acontecimientos de urgencia y posibles accidentes dentro de la empresa, pues se tendrá al personal idóneo, para cada puesto de trabajo. Finalmente, recomienda estar en constante capacitación las jefaturas de cada área y también brindar una inducción con los valores y política de seguridad de la empresa (Shishkina et al., 2018).

Así mismo, el estudio realizado por Varna (2018) en Ecuador, manifiesta que de su investigación el propósito fue plantear un modelo de gestión de talento humano basado en un sistema de competencias, siendo así un tipo de estudio no experimental, con una muestra de 23 colaboradores, empleando la técnica encuesta y como herramienta el cuestionario. Finalmente, llegó a la conclusión que la capacidad del personal basado en competencias mejora la productividad de la organización y además que el modelo contribuye a la gestión de talento humano, puesto que mediante el seguimiento y control definido brindará una mejor atención al personal con discapacidad y personal en general.

Sosa (2018) en Moquegua, realizó un estudio de gestión por competencias y su vínculo con el desempeño laboral a nivel municipal (Municipalidad de Mariscal Nieto) planteándose como objetivo hallar la relación entre ambas variables en una población de 239 colaboradores del área de Bienestar Social de la reducida a una muestra de 54 de los mismos. Los datos fueron recolectados por medio del cuestionario que demostraron ser confiables según lo determinado por el Alfa de Cronbach de 0,945 para la primera variable y 0,921 para la segunda. Conforme al estudio, se concluye que existe un vínculo significativo entre ambas variables con un $r=0,824$ en una correlación de Pearson utilizando un diseño de investigación no experimental.

Por otro lado, para la variable desempeño laboral, la autora trabaja con las dimensiones eficacia, eficacia y Relaciones Interpersonales. Sin embargo, al analizar los niveles de satisfacción, se obtienen los valores muy alto de 22%, 16% y 27%, lo que indica que no se contrasta con una satisfacción positiva. A pesar de que existe un índice de correlación entre las variables, los resultados sugieren que no se refleja en una satisfacción significativa.

De la misma forma, en Cusco, se ha realizado una investigación sobre la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, enfocada en el personal de enfermería del primer nivel de atención de EsSalud. El enfoque de la investigación es cualitativo y el diseño es no experimental, con una muestra de 23 personas. Los resultados mostraron una correlación de Rho Spearman con un valor de $\rho=0,702$, $\alpha=0,05$ y un $p=0,001$. A partir de esto, se concluye que existe una relación directa y fuerte entre ambas variables. Sin embargo, el desempeño laboral obtuvo un resultado del 47,8%, lo cual puede deberse al área de investigación que se enfoca en el sector salud, donde existen diversas condiciones que pueden afectar la eficiencia.

Por otro lado, el nivel de gestión por Competencias alcanza 17,4% de bueno y un 84,6% de regular y deficiente y el nivel de conocimiento técnico alcanza el valor de 8,7% de bueno y 97,3% entre malo y deficiente (Hanco, 2018).

Borda (2021) en la ciudad de Lima, realiza su investigación tomando como variables la gestión por competencias vinculado con el desempeño laboral (su evaluación) el autor se plantea como objetivo realizar la relación entre ambas variables con una población de 180 servidores públicos reducido a una muestra de 60 de ellos, para alcanzar su objetivo el autor como instrumento utiliza el cuestionario de alta confiabilidad 0.90 para la evaluación del desempeño laboral y 0.94 para la Gestión por Competencias.

Sobre la base de lo planteado, se concluye que, sí existe relación entre las variables a estudiar con una $\rho=,715$ utilizando la Prueba Rho de Spearman en un diseño de investigación no experimental. Por último, la relación que existe entre la dimensión gestión por competencias con la dimensión eficacia es de 0, 508**. El nivel de logros y acción es de un 53% eficiente, mientras que el nivel de competencias gerenciales de un 63% eficiente.

Así mismo, Mendivel et al. (2020) en Junín, realizaron su investigación en una Universidad Pública entre la gestión por competencias con la gestión administrativa y se propone de objetivo principal puntualizar la relación en ambas variables. Esta investigación planteada se establece de tipo básica y respecto al nivel se determina que es correlacional y transversal. La población es de 20 personas y la muestra es censal y de los resultados obtenidos los autores señalan que existe correlación

positiva en las variables estudiadas, y el p-valor alcanza el 0,661** (coeficiente de correlación de Spearman). Finalmente, el nivel de gestión por competencias alcanza un nivel favorable del 50% y el otro 50% es desfavorable o muy desfavorable.

López (2021) en Lima, realiza su investigación tomando como variables principales a la gestión por competencias y la motivación laboral y se plantea como objetivo determinar la relación entre ellas. El enfoque es cuantitativo, de tipo de investigación es básica y de diseño no experimental transversal. La muestra fue de 52 personas y la correlación Rho de Spearman fue de 0,683 y el nivel de gestión por competencias fue un 71,2% alta y 28,8% entre media y baja, asimismo la relación de la motivación laboral y las competencias corporativas fue de 0.695 indicando que significativa.

De igual manera, en La Rioja, se realizó una investigación en una municipalidad teniendo como variable dependiente la gestión por competencias, y se planteó como objetivo buscar un modelo de optimización entre esta variable y el desempeño laboral. Esta investigación es de tipo básica, no experimental, y de enfoque cuantitativo. La muestra fue de nueve personas, y se concluyó que el 66.7% de los participantes se encuentra en desacuerdo con el nivel de la gestión por competencias de la entidad. En cuanto al conocimiento, el 100% expresó estar en desacuerdo, y en relación con un factor relacionado con la actitud, que el autor consideró como iniciativa, el 51.3% mostró desacuerdo (Pacherrez y Marrugo, 2020).

Argandoña (2020) en la localidad de San Martín, en su trabajo de investigación tuvo como finalidad, decretar el vínculo de la gestión por procesos y el desempeño laboral en una entidad distrital de la región San Martín, su investigación fue de tipo básica, correlacional, la muestra estuvo constituida por 31 colaboradores, la recopilación de información fue mediante instrumentos – cuestionarios. Por último, se llegó a obtener como resultado que hay vínculo significativo de 0.386, por otra parte, se relaciona según Rho Spearman entre las variables y se determinó una correlación positiva baja.

En Tarapoto, se realizó una investigación entre el desempeño laboral y la gestión por competencias. Este análisis a nivel de maestría tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables, de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal, la investigación se efectúa con una muestra de

102 personas y utiliza el instrumento cuestionario para obtener como resultado que el nivel de correlación Pearson fue de 0.984, llegando a la conclusión que en la escala del 0,00 al 1,00 existe correlación entre ambas variables, por otro lado, el nivel de la gestión por competencias tiene un 30% para de alto y un 70% entre medio y bajo (Guerra, 2022).

Cedron (2020) realiza su investigación tomando como variable el desempeño laboral en el sector salud, en una época complicada en la pandemia. El objetivo general propuesto fue: Identificar la relación que tiene esta variable con la motivación del personal y evaluar el nivel de satisfacción del personal encuestado. La muestra es de 106 trabajadores, el tipo de investigación es básica y el diseño es transversal.

El resultado obtenido de correlación es de 0,633 (Correlación de Spearman), en lo respecta a la motivación laboral se encuentra en un nivel bajo con un 50,90%, con lo cual se concluye que si existe relación significativa y que el nivel de satisfacción es bajo por lo que se debe trabajar en temas de capacidades cognitivas y psicomotoras, ya que esto está relacionado con el desempeño laboral y el nivel encontrado es bajo.

Núñez y Díaz (2017) realizaron un artículo en Chiclayo, la finalidad de la investigación fue la elaboración y evaluación de perfiles de competencias gerenciales en los altos directivos de una UGEL, para el desarrollo se empleó una muestra de 340 colaboradores que trabajan dentro de la misma entidad de estudio, para recopilar información se utilizó la técnica encuesta y como instrumento cuestionario, como resultado que las competencias gerenciales deben contener: el manejo de dirección, el liderazgo, iniciativa, creatividad, visión de futuro y sólidos valores en el desempeño personal y profesional; y la gestión del cambio, a través de actividades y proyectos innovadores para alcanzar las metas institucionales.

Al examinar una organización, nos damos cuenta de que siempre existirán cambios importantes, así mismo pasa con los colaborados. En general, se debe trabajar la gestión por competencias, ya que las organizaciones busquen mejorar la Planificación estratégica (SP: Strategic Planning) en la relación al producto comerciales, basándose en la técnica y el rendimiento de las empresas medianas (ME: Medium Enterprises') a través del método de investigación cuantitativa (Ahmad y Ahmad, 2019).

En estas épocas, las organizaciones son cada vez más volátiles y competente, estas características del mercado dirigen a las organizaciones a buscar nuevos métodos para lograr y mantener un desempeño laboral sostenible. Algunos métodos incluyen el liderazgo, comportamientos laborales favorables de los empleados e inversiones tecnológicas- Estos métodos resultan interesantes para dar continuidad a la existencia de la organización (Akca y Küçükoğlu, 2020).

Los líderes tienen un impacto positivo en la aptitud, también conocida como eficiencia, de la organización al influir en el desempeño laboral de los miembros del equipo. Además, la revisión de la literatura explora los conceptos de los factores estresantes del rol, la ambigüedad y el conflicto de roles, que a menudo se identifican como la fuente más importante de insatisfacción y un desempeño laboral deficiente. (Al-Malki y Wang, 2018).

Darvishmotevali y Ali (2020) se hicieron la siguiente interrogante ¿la inseguridad laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral al disminuir el bienestar subjetivo de los empleados? De acuerdo con la teoría del estrés transaccional (TST: Transactional Stress Theory por sus siglas en inglés), el estrés surgirá cuando los empleados no puedan encontrar una estrategia de afrontamiento adecuada cuando no estén seguros de la respuesta.

Davidescu et al. (2020) a la luz de los desafíos laborales futuros, la gestión de recursos humanos actual debe rediseñarse, incluido el desarrollo a largo plazo, por medio de la gestión por competencias, la regeneración y la renovación del talento humano, pasando de consumir a mejorar el talento y las competencias recursos humanos con miras de sostenibilidad.

La gestión por competencias ha tenido un cambio drástico estas últimas décadas, en la actualidad las comunicaciones y los modelos de trabajo como el teletrabajo han puesto a prueba a las organizaciones tanto para ser más humanas en sí y también para una organización del talento humano (Deng et al., 2022).

Wang et al. (2020) dentro de la industria de IT (innovación tecnológica), la satisfacción de los empleados tiene efectos indirectos, lo que significa que podría afectar el desempeño de los resultados relacionados con el trabajo a tiempo completo y parcial, los trabajadores a tiempo parcial pueden superar sus niveles de desempeño

y satisfacción laboral.

Gorenak et al. (2020) encontraron que los empleados sintieron el impacto de la mejora de los valores organizacionales, y tales mejoras influyeron en su satisfacción laboral, producto de un avance en la mejora del desempeño laboral, lo que significa que hubo una relación positiva entre la innovación de valores organizacionales y la satisfacción con las condiciones laborales.

El rendimiento individual es de gran relevancia en una entidad, trabajar en la gestión por competencias suele mejorar esto y al lograr tareas se consigue la satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio (Sonnentag et al., 2008).

El desempeño laboral (JP: Job performance por sus siglas en inglés) de los empleados es un indicador porque hablamos de la mejora de la calidad de trabajo y esto es clave de éxito para cualquier organización; sin embargo, el desempeño laboral depende de muchos factores, incluidos los personales y organizacionales: Satisfacción/motivación, estrés, rendimiento o conocimiento, entre otros (Soroya et al., 2022).

Se puede entender como desempeño laboral a la condición estándar en las cuales los trabajadores realizan sus funciones. Asimismo, los administradores deben llevar a cabo sus objetivos y operar a través de la actividad de otros, cultivando en sus trabajadores las capacidades y la dedicación requeridas (Lazaroiu, 2015).

Los empleados de servicio que se desempeñan bien pueden ser un activo y los líderes juegan un papel fundamental para influir en el rendimiento de los empleados y el éxito de la organización. Asimismo, examinar el liderazgo desde una perspectiva de competencia permite a los académicos comprender diferentes dimensiones de las cualidades y capacidades del líder.

Swanson et al. (2020) menciona que el intercambio de conocimientos se reconoce como un activo social importante para las organizaciones que mejoran el desempeño laboral y mejoran el éxito organizacional, a su vez un líder juega un papel crucial en la creación y el fomento de una cultura de intercambio de conocimientos en la organización. Cuando se comparte el conocimiento, los empleados sin experiencia o recién contratados tendrán acceso a recursos intelectuales y obtendrán conocimientos relacionados con el trabajo, lo que puede conducir a un mejor

desempeño laboral.

Jerman et al. (2020) al adaptarse a los rápidos cambios y a la creciente necesidad de creatividad, las competencias estándar que los individuos adquieren a través de la educación regular ya no son suficientes. Por esta razón, la necesidad de determinar las competencias del personal es necesario. Muchas organizaciones ven el desarrollo de competencias como la clave para desarrollar ventajas competitivas y estrategias para mejorar la y el desempeño organizacional, y al mismo tiempo como la clave para la creación de conocimiento en todos los niveles de la organización.

Además, los gerentes en las organizaciones de producción pueden más manejar los riesgos que ocurren en la transición, si reconocen las competencias necesarias de personal de las fábricas del futuro con antelación, es por eso que las empresas hoy en día conformes más complejas sea el negocio al cual se están enfocando, se deben trabajar con más ahínco la gestión por competencias en los colaboradores.

Martini et al. (2018) el desempeño del empleado es el resultado del trabajo por medio de un proceso de gestión o una organización en su conjunto, para mostrar la evidencia en concreto y después medirlos. De acuerdo con el enfoque conductual en la gestión, el desempeño de los empleados es la cantidad o la calidad de algo que se produce o de los servicios que se brindan. De igual manera, el compromiso organizacional es un relativo de fortaleza del individuo para identificar su participación en la organización. Es una actitud que refleja la lealtad de los empleados hacia una organización en la que los miembros expresan, su preocupación y su continuo éxito y progreso.

Mahmood et al. (2022) señalan que la competencia de los empleados, es decir, sus habilidades y conocimientos, está asociada con el conocimiento procedimental y declarativo. Además, el compromiso afectivo y la cultura organizacional están ligados a la motivación de los empleados. La motivación de los empleados se ve impulsada por los valores y creencias compartidos en la organización.

Por otro lado, la cultura organizacional se define como un conjunto de supuestos básicos compartidos que un grupo ha aprendido a medida que resuelve problemas de adaptación externa e integración interna. Esta cultura ha demostrado

ser lo suficientemente válida como para ser enseñada a los nuevos miembros, como la manera correcta de percibir, pensar y sentir acerca de esos problemas. En cualquier organización, la cultura da forma y se nutre de acuerdo a cómo se manejan las situaciones y las prácticas que los empleados aceptan.

Midhat et al. (2022) señalan que la gestión por competencias se convierte en ventaja competitiva para una empresa en todo momento. Hacer que los recursos humanos sean más efectivos, la contratación basada en competencias, el desarrollo y la evaluación del desempeño son fenómenos populares discutidos en la literatura, aunque no muy comunes en la práctica. A pesar de su importancia, la razón por la que estos no se implementan es por su complejidad y la ausencia de un marco generalizado, que se puede adoptar con pocas o ninguna modificación.

Sony y Naik (2020) mencionan que se debe de estudiar todos los procesos en su totalidad desde realizar un producto o entregar un servicio, una organización requiere recursos tales como material, equipo, espacio, información y recursos humanos. El éxito de una organización sobre otra depende completamente del grado y la calidad de estos recursos y una palabra que se usa a menudo para definir todas estas características es “competencia”

En Malasia, se plantearon el estudio del Desarrollo de competencias de gestión de instalaciones (facilities management: FM), se plantearon como objetivo determinar, los niveles estratégico, táctico y operativo, para proponer un conjunto de competencias de FM para una industria de FM mejorada en Malasia. Se concluyó que las organizaciones deben invertir en la mejora de las competencias, también se menciona que se alcanzó un nivel de satisfacción del 46% (Kamaruzzaman et al., 2018).

Ramdhan, et al. (2022) mencionan que los actuales retos en el desempeño son presiones sin precedentes que afectan las estructuras de desempeño individuales. Es necesario responder y actuar de manera proactiva para adaptarse a los cambios ambientales, tanto en el trabajo como fuera de él.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

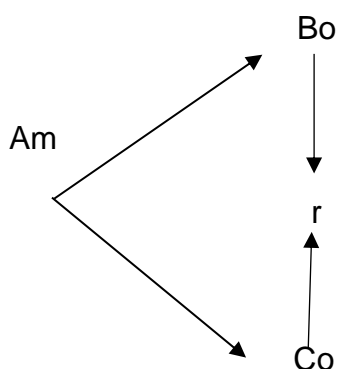
La profundidad de la investigación fue de tipo básica porque utilizará el método científico hipotético-deductivo, es decir cuando nace un problema, surgen supuestos que pueden ser estudiados. (Hernández y Mendoza, 2018).

Sánchez (2019) el nivel fue de descriptivo-correlacional porque levantando una opinión o creencias en la cual ha de buscar describir los encuestados basándonos en lo plasmado en las dimensiones de las variables para profundizar la temática y se establece una relación entre ambas.

Borda (2021) la investigación, se realizó en la Región Lima y fue de enfoque cuantitativo porque se utilizó un conocimiento existente llevándolo al análisis estadístico y se desarrolló en una situación o realidad preestablecida o determinada.

3.1.2 Diseño de Investigación:

Arias (2021) no experimental porque no hubo manipulación de variables en la indagación a ejecutar, y con una temporalidad transversal o correlacional, porque los datos se obtendrán en un solo momento mediante el uso de un instrumento, el análisis busca determinar la relación de dos o más factores estudiados.



Dónde:

Am= Muestra

Bo = Gestión por competencias (Variable independiente)

Co = Satisfacción laboral (Variable dependiente)

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización:

Gestión por Competencias

Definición conceptual: Desarrollo de ciertas actitudes de los colaboradores, en los cuales por lo general buscan alcanzar ciertos logros generalmente laborales (Sosa, 2018).

Dimensiones: Comportamiento, Habilidades, Capacidades

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Desempeño Laboral

Definición conceptual: Condición Emocional positiva o negativa en la cual desarrolla sus habilidades para satisfacer una necesidad que se ha determinado previamente (Chiavenato, 2014).

Dimensiones: Esfuerzo laboral, Capacidad de relaciones interpersonales, Iniciativa laboral, Trabajo en equipo, **Organización**

Escala de medición: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población:

La población fue de catorce servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en la municipalidad de Comas.

Criterio de Inclusión: Trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad distrital de la Región de Lima.

Criterio de exclusión: No se ha considerado.

3.3.2 Muestra:

Censal, porque es toda la población ya que a conveniencia del investigador es

necesario saber todos los datos y a su vez se puede recolectar con fácil acceso todas las opiniones de los clientes (Figueras, 2020).

3.3.3 Muestreo:

Por área que fue la delimitación del estudio en los cuales se abarcan todos los servidores públicos.

La unidad de análisis fue determinada en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad distrital de la Región de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Encuesta, la cual tuvo por finalidad el abastecimiento de información en el lugar en donde se desarrolló la investigación promovida por un interés en particular, facilitó la recolección de datos de forma rápida y precisa (Nava y Monroy, 2018).

Instrumentos:

Cuestionario, fue conformado por un conjunto de preguntas aplicadas a una determinada muestra y se construye con las teorías variables, la investigación (Packer et al., 2018).

Los servidores públicos que conforman la muestra respondieron a un cuestionario con una escala de cinco niveles de satisfacción y con esto se procesarán en un software para plasmarlos en tablas.

Validez

Fueron validados por tres especialistas en Gestión Pública que, al revisar cada pregunta del cuestionario, emitieron una evaluación asegurando la confiabilidad y la secuencia lógica.

Confiabilidad

La confiabilidad para cada uno de los instrumentos se ha realizado mediante el Alfa de Cronbach. Proceso en la cual se sometieron a una prueba estadística (Software: SPSS) y al medirlos se determinaron que sí son confiables, obteniendo 0,801 en la variable Gestión por Competencias y 0,705 para la variable Desempeño Laboral.

3.5. Procedimientos:

Se identificó la muestra y se utilizó el instrumento matriz de recolección de datos y serán obtenidos en un momento requerido o necesario para ser luego procesados estadísticamente, después se organiza y se ordena la información en tablas en el capítulo de resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Por la relación entre ambas variables, observando, diseñando los instrumentos de apoyo y llevando los antecedentes convertidos en datos a un software de apoyo llamado EXCEL, pues luego se realizó el análisis estadístico con la finalidad de trasladarlo a un software de paquete estadístico llamado SPSS para procesar la relación entre ambas variables y elaborar los resultados basándonos en lo planteado en el primer capítulo de la investigación.

3.7. Aspectos éticos:

La presente investigación se ejecutó teniendo en cuenta:

Consentimiento de la entidad. Consentimiento de la subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres de la Municipalidad Distrital de la Región de Lima.

Confidencialidad. Solo para pesquisa, investigación y evaluación.

Libre participación. Sin ejercer presión sobre la muestra.

Anonimidad. Salvaguardar los datos recogidos.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de naturaleza descripta de las variables que han sido estudiadas y procesadas a un nivel estadístico en esta investigación.

Lo conseguido en estos resultados son una respuesta a todos los objetivos que se plantearon en el primer capítulo, partiendo del objetivo general, el cual ha sido: Determinar la relación entre la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima.

Los resultados de este objetivo se muestran a continuación:

Tabla 1.

Resultados de la Prueba de normalidad para establecer la relación entre la variable Gestión por Competencias y Desempeño laboral.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por Competencias	,267	14	,008	,796	14	,004
Desempeño Laboral	,306	14	,001	,744	14	,001

En la tabla 1, se visualiza la prueba de normalidad para una muestra de 14 colaboradores municipales, al analizar la significancia y los grados de libertad de la tabla, el método de Shapiro-Wilk es el más adecuado. Sin embargo, se encontró que los datos no seguían una distribución normal, lo que significa que eran asimétricos y no se ajustaban a la forma de campana que se espera de una distribución normal.

Por lo tanto, se concluyó que era necesario utilizar métodos estadísticos no paramétricos para analizar los datos, la correlación Rho de Spearman es la indicada a utilizar.

La correlación Rho de Spearman es un método no paramétrico para medir la relación entre dos variables que no se distribuyen normalmente. En este caso, se ha utilizado para analizar la relación entre dos variables que se midieron en los colaboradores municipales y se encontró que no siguen una distribución normal.

Tabla 2.

Relación entre la variable Gestión por Competencias y Desempeño Laboral.

			Gestión por Competencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	14	14
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	14	14

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

En la tabla 2, se observan los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las dos variables estudiadas sobre una muestra de catorce (14) personas que laboran en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. El valor de correlación de ambas variables es equivalente a 0,762**, lo cual significa en una escala del 0 al 1 que es alta, fuerte, con una significancia del nivel 0,01.

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay un nivel de asociación entre ambas variables. Las dimensiones utilizadas en la variable Gestión por Competencias fueron: Conocimiento, Habilidad, Motivación y Actitud. Por otro lado, las dimensiones utilizadas para la variable Desempeño Laboral fueron: Eficacia, Eficiencia Laboral, Relaciones interpersonales y Motivación Laboral.

Asimismo, los resultados en relación con el objetivo específico 1: Evaluar el nivel de la Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima y se muestran a continuación:

Tabla 3.

Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva del Conocimiento.

			Gestión por Competencias			
			Pésimo	Estándar	Óptimo	Total
Conocimiento	Insatisfecho	Recuento	1	8	0	9
		% del total	7.00%	57.30%	0.00%	64.30%
	Satisfecho	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0.00%	7.10%	28.60%	35.70%
Total	Recuento	1	9	4	14	
	% del total	7.10%	64.30%	28.60%	100.00%	

En la tabla 3, se visualiza la percepción del nivel de la Gestión por Competencias los colaboradores desde la percepción de la dimensión Conocimiento.

De acuerdo con la tabla, el 64.30% de los colaboradores se consideran insatisfechos con el nivel de la gestión por competencias en relación con la dimensión "Conocimiento". Solo el 35.70% se consideran satisfechos.

De la misma manera, se indica que los colaboradores evaluaron el nivel de percepción de la gestión por competencias y por lo que concierne a la dimensión "Conocimiento", el 64.3% de ellos lo calificaron como "Estándar", lo que sugiere que el desempeño de la organización en esta dimensión no es ni bueno ni malo. El 7.1% de los colaboradores lo calificaron como "Pésimo" y solo el 28.6% lo consideró como "Óptimo".

Por último, en el área donde se llevó a cabo el estudio, todos los colaboradores municipales tienen estudios superiores. Este dato puede ser relevante para entender el contexto de los resultados del estudio, ya que la educación puede influir en la percepción de la gestión por competencias y en la evaluación del desempeño de la organización en esta área.

Tabla 4.

Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Habilidad.

		Gestión por Competencias				
			Pésimo	Estándar	Óptimo	Total
Habilidad	Insatisfecho	Recuento	1	9	0	10
		% del total	7.1%	64.3%	0.0%	71.4%
	Satisfecho	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%
Total	Recuento	1	9	4	14	
	% del total	7.1%	64.3%	28.6%	100.0%	

En la tabla 4, se visualiza la percepción del nivel de la Gestión por Competencias los colaboradores desde la percepción de la dimensión Habilidad.

De acuerdo con la tabla, el 71.4% de los colaboradores se consideran insatisfechos con el nivel de la gestión por competencias en relación con la dimensión "Habilidad". Solo el 28.6% se consideran satisfechos.

Además, se indica que los colaboradores evaluaron el nivel de percepción de la gestión por competencias, referente la dimensión "Habilidad", y que el 64.3% de ellos lo calificaron como "Estándar", el 7.1% como "Pésimo" y solo el 28.6% lo consideró como "Óptimo".

Se resalta que el nivel de satisfacción de los colaboradores se encuentra muy por debajo del promedio esperado. Esto sugiere que los colaboradores no están satisfechos con la forma en que se está gestionando la dimensión "Habilidad" en la organización.

Por último, se menciona que, debido a estos bajos niveles de satisfacción, solo el 28.6% de los colaboradores considera que la gestión por competencias en la dimensión "Habilidad" está en un nivel "Óptimo". Este dato muestra la importancia de mejorar la gestión por competencias en esta área y de implementar estrategias para mejorar la percepción y satisfacción de los colaboradores.

Tabla 5.*Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Motivación.*

		Gestión por Competencias				
			Pésimo	Estándar	Óptimo	Total
Motivación	Insatisfecho	Recuento	1	8	0	9
		% del total	7.1%	57.1%	0.0%	64.3%
	Satisfecho	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0.0%	7.1%	28.6%	35.7%
Total		Recuento	1	9	4	14
		% del total	7.1%	64.3%	28.6%	100.0%

En la tabla 5, se visualiza la percepción del nivel de la Gestión por Competencias, los colaboradores desde la percepción de la dimensión Motivación.

Según los resultados de la tabla, el 64,3% de los colaboradores se consideran insatisfechos con la gestión por competencias, mientras que solo el 35,7% están satisfechos. Además, la mayoría de los colaboradores (64,3%) consideran que la gestión por competencias está en un nivel estándar, el 7,1% piensa que está en un nivel pésimo y solo el 28,6% lo califica como óptimo.

Cabe resaltar que el nivel de satisfacción de los colaboradores es significativamente inferior al promedio esperado, lo que sugiere que el nivel de motivación en la gestión por competencias también es bajo, alcanzando solo el 28,6%.

En resumen, los resultados de la tabla indican que hay una necesidad de mejorar la gestión por competencias para aumentar la satisfacción y motivación de los colaboradores.

Tabla 6.*Nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva Actitud.*

		Gestión por Competencias				
			Pésimo	Estándar	Óptimo	Total
Actitud	Insatisfecho	Recuento	1	3	0	4
		% del total	7.14%	21.43%	0.00%	28.57%
	Satisfecho	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0.00%	42.86%	28.57%	71.43%
Total	Recuento	1	9	4	14	
	% del total	7.14%	64.29%	28.57%	100.00%	

En la tabla 6, se visualiza la percepción del nivel de la Gestión por Competencias, los colaboradores desde la percepción de la dimensión Actitud y se observa que el 28,57% se consideran insatisfechos y el 71.43% se considera satisfecho. Aun con estos niveles de satisfacción, el nivel de percepción de la Gestión por Competencias, los colaboradores evalúan que un 64,29% en un nivel Estándar, el 7,14 % en un nivel Pésimo y solo el 28,57% lo califica como Óptimo. En esta tabla se puede apreciar que, aunque existe un nivel de satisfacción elevado en un 71.43%, el nivel Óptimo de la Gestión por Competencias desde la perspectiva de los colaboradores municipales solo logra alcanzar un 28.57%.

Esto sucede porque mientras cuatro trabajadores satisfechos consideran que la Gestión por competencias se encuentra en un nivel Óptimo, seis de ellos en este mismo grupo han considerado que se encuentra en un nivel regular y en el total de los colaboradores que se encuentran insatisfechos, nadie consideró que existe un nivel Óptimo de la Gestión por Competencias.

En cuanto al objetivo específico 02: Establecer la relación entre la variable Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 7.

Relación entre la variable Gestión por Competencias con las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

		Gestión por Competencias	Eficiencia Laboral	Eficacia	Motivación Laboral	Relaciones interpersonales
	Coeficiente de correlación	1000	,675**	,695**	,799**	,816**
Gestión por Competencias (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral)	.	,008	,006	,001	,000
	N	14	14	14	14	14

En la tabla 7 se observan los resultados de correlación, la variable Gestión por Competencias, con todas las dimensiones del Desempeño Laboral bajo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Respecto a la Eficiencia Laboral y Eficacia, visualizamos la correlación de 0,675 y 0,695 respectivamente. Esto significa en una escala del 0 al 1 que es considerable para alcanzar una correlación alta, significativamente fuerte.

Por otro lado, se observan las dimensiones Motivación Laboral y Relaciones interpersonales con un valor de correlación de 0,799 y 0,816 (Rho de Spearman) en cada uno. Esto significa en una escala del 0 al 1 que es una correlación alta, de asociación directa y que es significativamente fuerte.

Al realizar una evaluación de correlación entre todas las dimensiones utilizadas con el desempeño Laboral conjunto con la variable Gestión por Competencias, podemos decir que existe un nivel de relación que supera el 0,675 hasta un 0,816**. Con esto decimos que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

Tal como indicaba, Tuesta (2022) el desempeño laboral de los servidores públicos ha disminuido, reflejándose en la insatisfacción y en la calidad de servicio. Una parte de esta problemática en la actualidad se evidencia en las tablas mostradas en el capítulo de resultados y esto puede ser la causa de lo mencionado.

Conforme con el primer resultado observado en la tabla 02, se muestra la correlación entre ambas variables, se ha utilizado la Prueba correlación Rho de Spearman y se obtuvo el valor de 0,762** sobre una muestra de catorce servidores públicos con un nivel no paramétrico, asimismo el valor de la significancia bilateral (P) es menor a 0,01, lo indica que los datos que se han obtenido sobre la muestra propuesta estudiada cuentan con un mínimo margen error y esto con seguridad permite aceptar la hipótesis alternativa.

Estos primeros resultados que se obtuvieron al establecer un índice de correlación entre ambas variables guardan relación con lo que obtuvieron Campos et al. (2019) quien al realizar sus investigaciones en Colombia con variables similares y con una muestra de 21 personas, obtuvieron una correlación de $R_h=0,72$ (correlación alta, en la escala de Pearson), esta investigación es importante porque ayuda de forma sustancial a poder continuar con nuestra investigación, ya que guarda similitud.

Así mismo, este primer resultado guarda relación con lo investigado por Púm (2018) el cual tuvo como Prueba correlación Rho de Spearman el valor de 0,676, lo que indico que existe un nivel de asociación entre las variables de estudio. La muestra utilizada por el autor, al igual que nuestra investigación, también se encuentra en un nivel no paramétrico, siendo así 22 personas; por otro lado, existe coincidencia en la técnica utilizada con el instrumento, ya que fueron la encuesta que deriva en un cuestionario. Finalmente, la investigación del autor en comparación con lo investigado coincide en el diseño utilizado.

Los resultados guardan similitud con lo investigado por Hanco (2018) quien al desarrollar su pesquisa enfocándose en el sector salud, el nivel de correlación Rho Spearman es de 0,702, la muestra señalada por el autor fue aplicada a 22 colaboradores. También esta investigación coincide en el enfoque utilizado porque es cuantitativo y con el diseño empleado. La técnica que ha manejado, así como el

instrumento, son los mismos con los cuales obtuvimos los resultados. El autor concluye que existe nivel de asociación directa entre ambas variables.

De la misma manera se tiene la investigación realiza por López (2021) que guarda similitud con los datos encontrados en la investigación y que tuvo como objetivo determinar la relación entre ella. Llegando a obtener como resultado, la prueba de correlación Rho de Spearman fue de 0,683 y el nivel de gestión por competencias fue un 71,2% alta y 28,8% entre media y baja, asimismo, la relación de la motivación laboral y las competencias corporativas fue de 0.695 indicando que existe relación entre ambas.

Así como también, en el artículo realizado por Mendivel et al. (2020) en Junín, en una universidad pública, se plantearon como objetivo principal puntualizar la relación en ambas variables, obteniendo como resultados que existe correlación positiva en las variables estudiadas, y el p-valor alcanza el 0,661** (coeficiente de correlación de Spearman). Finalmente, el nivel de gestión por competencias alcanza un nivel favorable del 50% y el otro 50% es desfavorable o muy desfavorable.

El autor destaca que el personal es el capital clave de las organizaciones y su presencia y participación es igual de importante que la infraestructura y la tecnología. La administración del talento humano se ha convertido también en un pilar estratégico.

Por otra parte, se tiene la investigación que no guarda similitud con lo realizado Argandoña (2020) en su trabajo de investigación tuvo como finalidad, decretar el vínculo de la gestión por procesos y el desempeño laboral en una entidad distrital de la región San Martín, su investigación fue de tipo básica, correlacional, la muestra estuvo constituida por 31 colaboradores, la recopilación de información fue mediante instrumentos – cuestionarios; finalmente, llegó a obtener como resultado que hay vínculo significativo de 0.386, por otra parte, el vínculo según Rho Spearman que hay entre las variables fue una correlación positiva baja.

De esta manera, la autora menciona que uno de los motivos por el cual la correlación sea baja sea porque aún se están conociendo los conocimientos de gestión por procesos y de desempeño laboral y con el tiempo e implementando mejoras, estos valores de correlación subirán paulatinamente. Se necesita

compromiso por parte la alta dirección de la entidad.

De igual manera, recomienda mejorar el ambiente laboral, mediante actividades que permitan la confraternización de las diversas áreas de la entidad, pues así los colaboradores puedan ejercer su cargo y tareas encomendadas de forma óptima.

También, Burgos (2018) en su estudio en una institución del sector público de Colombia, el cual tuvo como fin describir la relación entre la motivación de los servidores del sector salud y su rendimiento laboral, llegó a demostrar que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral con una correlación significativa $p=0,0018$.

Los resultados de correlación también son equivalentes con lo obtenido por Guerra (2022) quien al desarrollar su investigación en el sector público municipal y al proponerse como objetivo identificar la relación entre ambas variables, se obtiene una correlación de 0.984 (escala de Pearson) y en comparación con nuestro resultado de 0,762 nos damos cuenta de que estas dos variables si están relacionadas con un nivel alto o muy alto en la escala del 0 al 1. Al ser cuantitativo, el tipo de investigación utilizado también tiene similitud este trabajo, asimismo, el diseño correlacional de la pesquisa es el mismo que se utiliza en esta investigación, pero la muestra es más amplia superando las 102 personas. La autora, luego de revisar otros trabajos con las dos variables estudiadas, concluye que sí guardan relación de manera significativa.

Asimismo, se tiene la investigación de Santacruz (2019) quien tuvo el propósito el analizar los modelos de gestión por competencias que mejoran la competitividad en las empresas del sector textil, siendo su resultado que guarda similitud con la investigación en curso, pues su resultado fue que los modelos planteados hacen una mejora desde la fase de incorporación y articulación de procesos de selección, evaluación y capacitación, estas fases ayudaran a que las empresas obtengan mayor competitividad y productividad.

También el resultado concuerda con lo encontrado por Varna (2018) pues el propósito fue plantear un modelo de gestión de talento humano basado en un sistema de competencias, llegando a mencionar como resultado que la capacidad del

personal basado en competencias mejora la productividad de la organización y además que el modelo planteado contribuye a la gestión de talento humano, puesto que mediante el seguimiento y control planteados se brindará una mejor atención al personal con discapacidad y personal en general.

Por otra parte, también recomienda implementar un cronograma de capacitaciones al personal respecto a la gestión por competencias y desempeño laboral, así mismo también realizar un seguimiento a cada uno de los colaboradores para ver si cumplen con el perfil idóneo para desempeñar las labores encomendadas.

En relación con el resultado de evaluar el nivel de la Gestión por Competencias, se muestra lo obtenido desde la perspectiva del Conocimiento, Habilidad, Motivación, Actitud de los colaboradores.

De igual manera, un artículo nos explica que la gestión por competencias puede incrementar la productividad, el cual fue su primer paso de objetivo describir mecanismos de perfiles del personal profesional de una empresa de transportes. Llegando a obtener como resultado que, al describir mecanismos de gestión de perfiles, se obtendrá una mejor productividad en las diferentes áreas de la empresa, por ende, se mejorará el clima laboral, además se reducirá el número de acontecimientos de urgencia y posibles accidentes dentro de la empresa, pues se tendrá al personal idóneo, para cada puesto de trabajo. Finalmente, recomienda estar en constante capacitación las jefaturas de cada área y también brindar una inducción con los valores y política de seguridad de la empresa (Shishkina et al., 2018).

El nivel de satisfacción en la dimensión conocimiento alcanza un 35,70% y de insatisfacción un 64,30%. También se observa que, desde la perspectiva de los trabajadores, la Gestión por Competencias solo consigue un nivel Óptimo de 28,60%. Estos resultados discrepan de lo encontrado por Borda (2021) quien, al utilizar dimensiones similares como competencias gerenciales, alcanza un valor de 63% de eficiencia y competencias cognitivas un 68%. Finalmente, el nivel de la Gestión por Competencias cuenta con un 63% de eficiencia. Al usar el cuestionario para la obtención de los datos coinciden directamente con nuestra investigación, en lo que también discrepa es en la muestra de 60 personas siendo no probabilística.

En lo que respecta a los niveles de la Gestión por Competencias no guardan

similitud con lo encontrado con Sosa (2018) al obtener un valor 3,7% de nivel muy alto, 24,1 con nivel alto y 11,11% con un nivel muy bajo. El autor señala que es difícil obtener un nivel óptimo o muy alto en la Gestión por Competencias, porque incluye bastantes factores y esto incorpora al clima o ambiente de trabajo y en la gestión municipal es muy difícil obtener estos valores porque no siempre los colaboradores cumplen con un perfil equilibrado. Finalmente, el autor señala que estos valores de nivel óptimo en la gestión por competencias pueden ser alcanzados siempre y cuando desde la alta dirección trabajen estos temas desde la inducción del personal a una municipalidad.

Existe coincidencia con lo que determina Núñez y Díaz (2017) al indicar que un profesional que quiere obtener un perfil gerencial debe trabajar en la mejora de diferentes competencias de acuerdo con el enfoque al cual se encuentra hoy en día. El nivel de conocimiento y las habilidades son importantes para poder desarrollarse en una etapa gerencial. Asimismo, la motivación y actitud son relevantes para el liderazgo y conducción de un equipo líder, los autores señalan que esto está relacionado para la mejora profesional en los escenarios laborales. También existen otros factores que realzan el nivel profesional o gerencial, pero se considera que este trabajo guarda similitud porque fueron estas dimensiones que se tomaron en cuenta para medir el nivel de la Gestión por Competencias.

Estos resultados han discrepado con lo investigado por Pacherez y Marrugo (2020) donde indican que encontraron un nivel del 100% en una muestra de 09 colaboradores que se encuentran en desacuerdo, utilizando las interpretaciones del autor señala que para desarrollar la gestión por competencias en la municipalidad de Rioja no se sienten satisfechos con el conocimiento obtenido, por lo cual concluye que esto afecta directamente al desempeño laboral y que se ha desempeñado deficientemente por parte de percepción de los colaboradores y que se deben trabajar temas de capacitaciones, competencias cognitivas y habilidades blandas.

Cavero (2021) en sus resultados encontró que la motivación medida en los trabajadores de diferentes instituciones públicas presentó en un 71.4% una motivación regular y que el 97.1% considera que tienen un buen desempeño laboral. Estos resultados no guardan relación con lo encontrado en la presente investigación.

Los resultados de motivación tampoco coinciden con lo mencionado por Paais y Pattiruhu (2020) quienes señalan que el coeficiente de determinación indica que la satisfacción laboral está influenciada en un 57.4% por motivación, liderazgo y cultura, mientras que el desempeño está influenciado en un 73.5% por la satisfacción laboral, liderazgo, motivación y cultura. Se concluye que la satisfacción es alta.

Todos los estudios ya mencionados, demuestran que la motivación laboral juega un rol muy importante en una organización, ya que es esencial que los directivos inicien por ofrecer a los colaboradores un ambiente agradable para la realización de su trabajo, y que cuenten con las herramientas necesarias para un desarrollo eficiente, asimismo, es importante motivarlos creando un ambiente competitivo que los mantenga constantemente buscando mejorar y crecer profesionalmente, así como incentivos que haga que sus esfuerzos sean recompensados. Todo este conjunto de acciones que motivan a un colaborador genera un mejor desempeño laboral de los servidores públicos, que involucra mejor atención al público, rapidez y eficiencia en la solución de problemas, mejor ambiente que también será percibido por el público usuario de los servicios de la institución.

Cabe resaltar que el ámbito de desarrollo de la investigación, los autores señalan que no se respeta el Manual de organización y función (MOF) al ocupar los cargos porque cuentan con carencias al encontrar perfiles profesionales, en comparación con nuestra muestra de estudio todos son profesionales (con bachiller, título o maestría).

Para este resultado podemos afianzarnos en lo encontrado por Akca y Küçükoğlu (2020) quienes concluyeron que existen falencias dentro de la gestión por competencias y que una de ellas es el conocimiento, pues no existe el personal idóneo para el puesto en donde se le necesita y ejecute tareas específicas y pueda desarrollar sus actividades con normalidad.

De la misma manera, concluyen que el mercado empresarial se está volviendo cada vez más inestable y competitivo debido a factores como el avance de la tecnología, la rapidez de cambios en las estructuras organizativas y las actitudes fluctuantes de los clientes. Por esta razón, las organizaciones están buscando formas innovadoras para mantener un rendimiento sostenible, tales como fortaleciendo el liderazgo, fomentando comportamientos positivos en los empleados y haciendo

inversiones en tecnología. Además, el ambiente laboral está influenciado por diversos aspectos del comportamiento organizacional.

De igual forma, se debe agregar que se han encontrado otro grupo de resultados de correlación que involucran a la Gestión por Competencias con las dimensiones utilizadas en el Desempeño Laboral, así como lo observado en la tabla 09 en donde se muestra el valor de correlación 0,675** entre la variable Gestión por Competencias y la dimensión Eficiencia Laboral el cual guarda semejanza con lo encontrado por Borda (2021) que obtuvo el valor de correlación 0,508** con la variable Gestión por Competencias y la dimensión Eficiencia. Cabe resaltar que utiliza las mismas variables de estudio y al identificar la relación entre la gestión por competencias con el desempeño laboral el autor obtiene el resultado de 0,715, muy cercano al nuestro que es de 0,762**.

En relación con lo obtenido, la autora concluye que, para mejorar la eficiencia, se debe fortalecer la gestión por competencias estudiando temas de retroalimentación y simplificación administrativa. No solo los resultados numéricos son semejantes, en cuanto al espacio de estudio también es realizado en una municipalidad distrital.

Esto también se complementa con lo especificado en Sonnentag et al. (2008) quien señala que el rendimiento individual y sus factores como la eficiencia y cumplimiento de metas se pueden mejorar, fortaleciendo la gestión por competencias. Los autores consideran que la industria tradicional considera al trabajador como manipulable a través de estudios y técnicas y que un trabajador astuto puede ser más astuto que la empresa. Las personas son el recurso más valioso y que son los mejores socios para reducir los desechos en la planta de producción, pero se inicia fortaleciendo las competencias de los empleados.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva significativa entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima. El coeficiente de correlación utilizado para medir esta relación es el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual ha arrojado un valor de 0.762**. Este valor indica que la correlación entre las dos variables es fuerte y positiva, lo que sugiere que a medida que la gestión por competencias mejora, también mejora el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia.
2. El nivel de la Gestión por Competencias desde la perspectiva de cada dimensión por parte de los servidores públicos fue pésimo en un 7.14%, estándar en un 64.29% y óptimo en un 28.57%. Las dimensiones utilizadas fueron: Motivación, Actitud, Habilidad y Conocimiento.
3. Al establecer la relación entre la variable Gestión por Competencias con cada dimensión del desempeño laboral, se encontró que con la dimensión Eficacia correlacionan en un 0,695**, con la Eficiencia Laboral en un 0,675**, con las Relaciones interpersonales en un 0,816** y para la Motivación Laboral en un 0,799**.

VI. RECOMENDACIONES

1. Sería beneficioso que la autoridad y los funcionarios de toda la municipalidad de Comas inicien una cultura de gestión por competencias en los trabajadores, lo que podría mejorar el desempeño laboral en una subgerencia de una municipalidad distrital en la región Lima.
La gestión por competencias implica desarrollar y aplicar las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar efectivamente una tarea o trabajo en particular. Al fomentar una cultura de gestión por competencias, se estaría promoviendo el aprendizaje continuo y la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores.
Además, al establecer una cultura de gestión por competencias en toda la municipalidad, se estaría creando un ambiente de trabajo más colaborativo y enfocado en el desarrollo y crecimiento de los trabajadores, lo que podría contribuir a mejorar la calidad de los servicios y la eficiencia en la administración pública. La promoción de una cultura de gestión por competencias en la municipalidad de Comas podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores y, en última instancia, en la eficacia y eficiencia de la subgerencia de una municipalidad distrital en la región Lima.
2. Gestionar de manera interna los recursos para fomentar capacitaciones para mejorar la cognición del trabajador por cada puesto desempeñado, reuniones de esparcimiento y coordinación y mejora de salarios.
3. La alta dirección municipal debe modernizar el modelo gestión establecido actualmente que le permita mejorar la eficiencia de los colaboradores por medio de la evaluación por competencias establecidas en el ROF de la entidad. Esto mejoraría en el tiempo el desempeño laboral de los empleados y a su vez el ciudadano recibiría una mejor atención de los expedientes ingresados por mesa de partes.

REFERENCIAS

- Ahmad I. y Ahmad, S. (2019). The mediation effect of strategic planning on the relationship between business skills and firm's performance: Evidence from medium enterprises in Punjab. *Journal of Human and Social Sciences*, vol. (24), N° 37. p. 746-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8155778>
- Akca M. y Küçükoğlu M. (2020). Relationships between mental workload, burnout, and job performance: A research among academicians. *In Evaluating Mental Workload for Improved Workplace Performance*, vol. (1), N° 1. p. 49-68. <https://www.igi-global.com/chapter/relationships-between-mental-workload-burnout-and-job-performance/243593>
- Al-Malki M. y Wang J. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, vol. (3), N° 3. p. 40-49. <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Apaza M. (2017). *Gestión Por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la corte Superior de Justicia Tacna*. (Tesis de Maestría - Universidad Privada de Tacna – Perú) <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/639>
- Arias, G. y Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL: Perú. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Argandoña K. (2020). *Gestión por procesos y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, San Martín – 2020*. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo – Perú). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48381/Argando%
%c3%b1a_NKN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48381/Argando%c3%b1a_NKN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borda V. (2021). *Gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Curahuasi, 2021*. (Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo – Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71254>
- Burgos M. (2018). Motivation and work performance in health sector institutions from Colombia. *Consensus (Santiago)- Interdisciplinary Research Journal*, vol. (2),

Nº 20. p. 21-41.

<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

- Campos P., Gutiérrez H. y Matsumura J. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista Cuidarte*, vol. (10), Nº 2. p. 1-14. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Cedron Y. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. In Brazilian Technology Symposium (pp. 592-597), vol. (207), Nº 23. p. 592-597. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Darvishmotevali M. y Ali F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, vol (87), Nº 2. p. 116-125. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920300141>
- Davidescu A., Apostu S., Paul A. y Casuneanu I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, vol. (12), Nº 15. p. 21-41. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Deng H., Duan S. y Wibowo S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, vol. (87), Nº 1. p. 278. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-08-2021-0637/full/html>
- Figueras M.; (2020). *Anàlisi i tipologia a nivell de secció censal de la ciutat de Barcelona*. (Tesis de maestría - Universitat de Barcelona – España). <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/171852>
- Gong X. y Liu R. (2020). Research on the Application of Competency Model in Personnel Management of Private Enterprises. In *Journal of Physics:*

- Conference Series*, vol. (1632), N° 1. p. 335 - 367.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1621/1/012034>
- Ggorenak M., Edelheim J. y Brumen B. (2020). The influence of organizational values on job satisfaction of employees. *Human Systems Management*, vol. (3), N° 39. p. <https://content.iospress.com/articles/human-systems-management/hsm190781>
- Guerra A. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas-2021*. (Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo - Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83032>
- Hanco L. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de Enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. (Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo - Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33855>
- Hernández S. & Mendoza T. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7°)*. McGraw-Hill: México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jerman A., Pejić-Bach M. y Aleksić A. (2020). Transformación hacia el sistema de fábrica inteligente: examinando nuevos perfiles de trabajo y competencias. *Investigación de sistemas y ciencia del comportamiento*, vol. (2), N° 37. p. 388-402.
https://www.researchgate.net/publication/337860041_Transformation_towards_smart_factory_system_Examining_new_job_profiles_and_competencies
- Kamaruzzaman S., Myeda N., Zawawi E. y Ramli R. (2018). Developing facilities management (FM) competencies for Malaysia: Reference from international practice. *Journal of Facilities Management*, vol. (16), N° 16. p. 157-174. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFM-08-2017-0036/full/html>
- Lazaroiu G. (2015). Employee motivation and job performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*, *Proquest Database*. vol. (14), N° 1. p. 97. <https://search.proquest.com/openview/bcba8096ef9014f4f38213a6480fed49/1?pq-origsite=gscholar&cbl=136108>

- López M. (2021). *Gestión por competencias y motivación laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un Hospital Nacional de Lima, 2021*. (Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo - Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58007>
- Mahmood R., Hashim R. y Majid A. (2022). Organisational Culture, Affective Commitment, Employee Competency and Malaysian Rail Employees' Job Performance. *The Asian Journal of Professional & Business Studies*, vol. (1), N° 3. p. 08-29. <http://journal.kuptm.edu.my/index.php/ajpbs/article/view/1>
- Manzoor F., Wei L., Nurunnabi M., Subhan A., Shah A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, vol. (11), N° 2. p. 436. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/436>
- Marcos J. (2021). El Gobierno reduce los litigios con las comunidades autónomas por la gestión de competencias. El País. Madrid. Obtenido de: <https://elpais.com/espana/2021-09-24/el-gobierno-reduce-los-litigios-con-las-comunidades-autonomas-por-la-gestion-de-competencias.html>
- Martini I., Rahyuda I., Sintaasih D. y Piartrini P. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management (Iosr-Jbm)*, vol. (2), N° 20. p. 29-37. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sres.2657>
- Mendivel R., Lavado P. y Sánchez C. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Midhat Ali M., Qureshi S., Memon M., Mari S. y Ramzan M. (2021). Competency framework development for effective human resource management. *SAGE Open*, vol. (2), N° 11. p. 11. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211006124>
- Nava Sánchez N. y Monroy M. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/172512>

- Núñez N. y Díaz D. (2017), Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Rev. Estudios pedagógicos*, vol. (43), N° 2. p. 237-252. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Paais M. y Pattiruhu J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. (7), N° 8. p. 577-588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Pacherrez J. y Marrugo, G. (2020), Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020, (Artículo científico), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Packer M. Cera., A. (Trad.) y Torres Londoño, P. (Trad.). (2018). La ciencia de la investigación cualitativa. Universidad de los Andes. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/118338>
- Pongton P., y Suntrayuth S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions. *Abac Journal*, vol. (39), N° 3. p. 90-110. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>
- Púm K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. (Tesis de maestría - Universidad Rafael Landívar - Guatemala) <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Ramdhan M., Kisahwan D., Winarno A., y Hermana D. (2022). Internal Corporate Social Responsibility as a Microfoundation of Employee Well-Being and Job Performance. *Sustainability*, vol. (14), N° 15. p. 9065. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/15/9065>
- Salunkhe U., Rajan B. y Kumar V. (2021), "Understanding firm survival in a global crisis", *International Marketing Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Obtenido de: <https://doi.org/10.1108/IMR-05-2021-0175>
- Santacruz L. (2019). *Análisis de modelos de gestión por competencias como fomento a la competitividad en organizaciones del sector textil*. (Tesis de maestría - Universidad CES - Colombia). <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4036>

- Shishkina S., Pristupa Y., Pavlova L. y Fryanov V. (2018). Management mechanisms for development of personnel professional competencies at a loading and haulage company: In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, vol. (354), N° 1. p. 567-591. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/354/1/012013>
- Silva G., Varanda P., Santos D., Silva D., Salles R., Amestoy S. y Queirós P. (2021). Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional. *Escola Anna Nery*, vol. (26), N° 1. p. 1. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0070>
- Sony M., & Naik S. (2020). Industry 4.0 integration with socio-technical systems theory: A systematic review and proposed theoretical model. *Technology in society*, vol. (61), N° 1. p. 101248. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X19304051>
- Sonnentag S., Volmer J. y Spychala A. (2008). Job performance. The Sage handbook of organizational behavior 1, 427-447. Obtenido de: https://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgbehavior1/n24.xml
- Soroya S., Sarwar T. y Soroya M. (2022). *Information professionals' quality of work-life and its impact on their job performance. Library Management*. vol. (43), N° 3/4. p. 240-256. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LM-08-2021-0071/full/html>
- Sosa P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. (Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo – Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27117>
- Swanson E., Kim S., Lee S., Yang J., y Lee Y. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, vol. (42), N° 1. p. 88-96. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1447677018304558>
- Tuesta D. (2022). *Rescatando la meritocracia en el Estado*. El comercio: Perú. <https://elcomercio.pe/economia/peru/rescatando-la-meritocracia-en-el-estado-por-david-tuesta-noticia/?ref=ecr>

- Varna J. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica Ecociencia*, vol. (4), N° 5. p. 1-36. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.54.116>
- Wang W., Wang Y., Zhang Y. y Ma J. (2020). Spillover of workplace IT satisfaction onto job satisfaction: The roles of job fit and professional fit. *International Journal of Information Management*, vol. (4), N° 1. p. 341-352. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S026840121831257X>

ANEXOS

Anexo N.º 01: Tabla de matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión por Competencias	Actitudes, logros, propias de las personas que les permiten competir con otros en un determinado lugar y en una determinada circunstancia (Sosa, 2018).	Se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Dimensión 1: Conocimiento	Publicidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Reclutamiento	
				Selección	
				Inducción	
			Dimensión 2: Habilidad	Capacitación	
				Perfil de habilidades	
				Relaciones	
				Aportes	
			Dimensión 3: Motivación	Motivación	
				Estímulos	
				Remuneraciones	
				Planes personales	
				Planes Institucionales	
Dimensión 4: Actitud	Interpersonal				
Desempeño Laboral	Chiavenato (2002) define al desempeño laboral como la eficacia y eficiencia del trabajo mostrado en una organización según sus fines y principios.		Dimensión 1: Eficacia	Identidad de la tarea	
				Autonomía	
			Dimensión 2: Eficiencia Laboral	Planificación oportuna	
				Uso adecuado de recursos	
			Dimensión 3: Relaciones interpersonales	Comunicación adecuada	
				Manejo de Conflictos	
			Dimensión 4: Motivación Laboral	Ambiente de trabajo	
				Comunicación	
	Remuneración				

Nota: Elaboración Propia

Anexo N.º 02: Tabla de Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis General	V.I.: Gestión por Competencias	Unidad De Análisis	Tipo de Investigación:	TECNICA: Encuesta
¿Cuál es la relación entre la Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima?	Determinar la relación entre la Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima	Existe relación entre la Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima.		Todos los trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima	La profundidad de la investigación es de tipo básica. El nivel es de descriptivo con correlación. Y el enfoque es cuantitativo	Instrumento: Cuestionario, con la escala de actitudes Likert. Escala de valoración: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específica:	V.D.: Desempeño Laboral	Población	Diseño de investigación:	ESTADÍSTICA EMPLEADA: Análisis descriptivo simple: Presentación de tablas de frecuencia e interpretación de los resultados y conclusiones
1. ¿Cuál es el nivel de la Gestión por Competencias de los servidores públicos en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima?	1. Evaluar el nivel de la Gestión por Competencias de los servidores públicos en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima.			La población será de catorce servidores públicos de la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres	No experimental porque no hubo manipulación de variables en la indagación a ejecutar. La temporalidad es transversal	
2. ¿Cuál es la relación entre la variable Gestión por Competencias con las dimensiones del desempeño laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima?	2. Establecer la relación entre la variable Gestión por Competencias con las dimensiones del desempeño laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima.	2. La relación entre la variable Gestión por Competencias con las dimensiones del desempeño laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima es significativa.		Muestra: Población censal.		Métodos de Análisis de Investigación: Analítico Deductivo

Anexo N.º 03: Tabla de Instrumento de medición de la variable

Variable 1: Cuestionario de Gestión por Competencias

CUESTIONARIO: Gestión por competencias.

Fecha: _____

El presente cuestionario presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo con su punto de vista, los mismos, serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca conocer el nivel de la Gestión por Competencias en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima en el año 2022. El cuestionario consta de 20 preguntas dividido en cinco (05) secciones. Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

Instrucciones

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes Interrogantes. Sea sincero al contestar.

Escala de medición	Escala de conversión	
Nunca	Muy malo	1
Casi nunca	Malo	2
A veces	Regular	3
Casi siempre	Bueno	4
Siempre	Muy bueno	5

GESTIÓN POR COMPETENCIAS						
	Dimensión 1: Conocimiento	Escalas de Calificación				
1	¿Usted toma conocimiento de las actividades que se realiza su institución?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo usted se entera de las actividades que realiza su institución?	1	2	3	4	5
3	¿En la institución el proceso de reclutamiento se cumple de acuerdo con Ley?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que la institución selecciona a los colaboradores según el perfil y necesidad del puesto?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que la institución brinda un adecuado proceso de inducción?	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: Habilidad	Escalas de Calificación				
6	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución?	1	2	3	4	5
7	¿Cree usted que institución desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que aplica sus habilidades en la labor que desempeña?	1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que su institución desarrolla las	1	2	3	4	5
	habilidades asertivas para mejorar la comunicación entre los colaboradores?					
10	¿En su institución valoran los aportes y/o sugerencias para la mejora del trabajo o servicio que brinda?	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Motivación	Escalas de Calificación				
11	¿Cree usted que su institución tiene un plan de motivación para sus colaboradores?	1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que en su institución todos los colaboradores tienen una motivación laboral?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que su institución hay programa o plan de estímulos para el reconocimiento por su trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que su institución existe una política remunerativa adecuada?	1	2	3	4	5
15	¿Cree usted que su institución le brinda facilidades para mejorar sus planes personales y profesionales?	1	2	3	4	5
16	¿Cree usted que en su institución existe una política del talento humano adecuada?	1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que los directivos de su institución toman en cuenta la opinión de los colaboradores al momento de elaborar objetivos y metas institucionales?	1	2	3	4	5
	Dimensión 4: Actitud	Escala de Calificación				
18	¿Cree usted que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?	1	2	3	4	5
19	¿Cree usted que labora con colaboradores que le inspiran confianza y se comunica de manera adecuada?	1	2	3	4	5
20	¿Cree usted que su institución le permite lograr o alcanzar sus necesidades y expectativas personales como profesionales?	1	2	3	4	5

Fuente: Juárez (2021). Gestión por Competencias y la Satisfacción Laboral en el área de Desarrollo Urbano en una Municipalidad de la Provincial de Chiclayo.

Anexo N.º 03: Tabla de Instrumento de medición de la variable

Variable 2: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 24 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.
4. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido
5. Responda con sinceridad, este cuestionario de encuesta; es estrictamente confidencial

DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
Eficacia	1. Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo.					
	2. Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente.					
	3. Se responde de acuerdo con los planes de corto y largo plazo.					
	4. Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la Institución.					
	5. Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
	6. Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
Eficiencia laboral	7. Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado					
	8. Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo.					
	9. Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
	10. Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados					
	11. Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.					
	12. Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.	-	-	-	-	-
Relaciones Interpersonales	13. Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.					
	14. Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto.					
	15. Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto.					
	16. Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo.					
	17. Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo					
	18. Considera que se identifican los conflictos para la solución de problemas.					
Motivación Laboral	19. El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.					
	20. Los ambientes de trabajo logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
	21. Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la Institución.					
	22. La institución brinda planes de bienestar social.					
	23. El pago de haberes recibido es justo en relación con su cargo y esfuerzo.					
	24. El sueldo asignado a los trabajadores satisface las necesidades del trabajador y de su familia					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fuente: Sosa (2018) Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018

Anexo N.º 04: Tabla de Validez y confiabilidad del instrumento
Fichas de Validación variable 01 de Instrumentos por juicio de Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión por Competencias

3. TESISISTA:

Br. Saucedo Barahona, Mirsa Marlid

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2022

Mg. Gestión Pública

Angel Waldir Aguilar Quintana

DNI: 73635899

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Gestión por competencias.

3. TESISTA:

Br.: Saucedo Barahona, Mirsa Marlid

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 14 de diciembre de 2022.



Juárez Vásquez José Eduardo
DNI: 09606912

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Gestión por competencias.

3. TESISISTA:

Br.: Saucedo Barahona, Mirsa Marlid



4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ NO

Lima, 13 de diciembre de 2022.

 <hr/> <p>Chicchon Verastegui, Pablo Miguel DNI: 09606912</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

Fichas de Validación variable 02 de Instrumentos por juicio de Expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

7. TESISTA:

Br. Saucedo Barahona, Mirsa Marlid

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre del 2022



Mg. Gestión Pública

Angel Waldir Aguilar Quintana

DNI: 73635899

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Br.: Saucedo Barahona, Mirsa Marlid


4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ NO

Lima, 14 de diciembre de 2022.



Juárez Vásquez José Eduardo
DNI: 09606912

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO: Desempeño Laboral

3. TESISTA:

Br.: Saucedo Barahona, Mirsa Marlid

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Lima, 13 de diciembre de 2022.

 <hr/> <p>Chicchon Verastegui, Pablo Miguel DNI: 09606912</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

Fichas de Validación: Constancia de SUNEDU del validador 01



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **AGUILAR QUINTANA**
Nombres **ANGEL WALDIR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **73635899**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149340**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000847157

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 04/08/2022 09:35:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Fichas de Validación: Constancia de SUNEDU del validador 02



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **JUAREZ VASQUEZ**
Nombres **JOSE EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45042314**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149396**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001054267

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/01/2023 22:25:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Fichas de Validación: Constancia de SUNEDU del validador 03



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHICCHON VERASTEGUI**
Nombres **PABLO MIGUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **09606912**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **20/07/15**
Resolución/Acta **0382-2015-UCV**
Diploma **UCV13729**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001032353

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/12/2022 13:18:36-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Confiabilidad del instrumento

Variable Gestión por Competencias

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

Confiabilidad del instrumento

Variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos


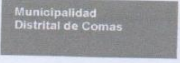
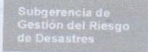

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	24

Anexo N.º 05: Tabla de autorización de la entidad para publicar los resultados de la Investigación.

Municipalidad Distrital de Comas Gerencia de Gestión Territorial y Desarrollo Económico Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres

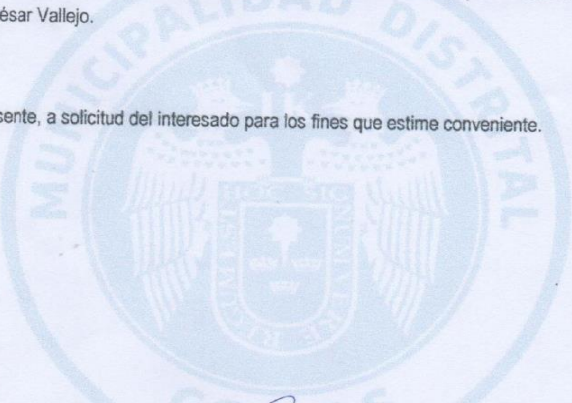
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República"

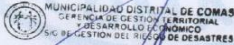
Comas, 30 de setiembre del 2022

AUTORIZACION

El Subgerente de Gestión del Riesgo de Desastres de la Municipalidad de Comas autoriza a la Br. Mirsa Marlid Saucedo Barahona con DNI: 71408345 a recopilar los datos necesarios para realizar su tesis de maestría: "Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en la Subgerencia de Gestión de Riesgos y Desastres en una Municipalidad Distrital de la Región de Lima", que se está realizando en la Universidad César Vallejo.

Se expide el presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS
GERENCIA DE GESTIÓN TERRITORIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

Ing. JATHE COARITE CHOQUEHUANCA
SUNCEBATE

JCCh/laro

Centro Cívico Municipal: Av. 22 de Agosto s/n, Cdra. 8 Urb. Santa Luzmila, Alt. Av. Universitaria-Cdra. 63
Palacio Municipal: Av. España s/n, Plaza de Armas, P. J. La Libertad, Ac. Tópac Amaru-Km 11
Teléfono: (01) 542-7607 / (01) 542-7661
www.municomas.gob.pe

Anexo N.º 06: Tabla de cálculo del tamaño de la muestra.

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión por Competencias	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
Desempeño Laboral	14	100,0%	0	0,0%	14	100,0%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y desempeño laboral en una Subgerencia de una Municipalidad Distrital de la Región Lima", cuyo autor es SAUCEDO BARAHONA MIRSA MARLID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHICLAYO, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID: 0000-0002-5682-2500	Firmado electrónicamente por: HTORRESAM el 19- 01-2023 21:51:17

Código documento Trilce: TRI - 0524674